

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh :

NAMA : AYU DAMAYANTI
NPM : 1305170060
PROGRAM STUDY : EKONOMI AKUNTANSI

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AYU DAMAYANTI. NPM. 1305170060. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. Penelitian ini berupa penelitian asosiatif. Metode yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kaaryawan yang berada di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda. Model persamaan tersebut diolah dengan aplikasi SPSS for windows versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial uji (t) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini juga dibuktikan dengan nilai dari uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,008 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 sehingga F_{hitung} dengan F_{tabel} $4,708 > 2,92$ dengan sig $0,000 < \alpha$ $0,05$.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Komitmen organisasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri teladan bagi kita semua.

Penulis menyusun proposal ini guna memenuhi syarat menyelesaikan mata kuliah akuntansi konsentrasi perpajakan program studi akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul “**Analisis Pelaksanaan Penagihan Pajak Dengan Surat Paksa Dalam Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak Di KPP Pratama Medan Belawan**”. Dalam penulisan proposal ini, penulis banyak menemui kesulitan karena terbatasnya pengetahuan, pengalaman dan buku yang relevan.

Pada kesempatan yang berbahagia ini pula, penulis menyadari bahwa proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang bersifat moril maupun materil, maka dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Suryadi dan Ibunda Suryati yang telah memberikan kasih sayang, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Elizar Sinambela, SE, M.si selaku Ketua Jurusan Program Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Fitriani Saragih, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Putri Kemala Dewi selaku Dosen Pembimbing yang banyak memberikan masukan, saran serta nasihat kepada penulis.
9. Seluruh Pimpinan dan Pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan Belawan yang telah berbaik hati untuk mengizinkan penulis melakukan riset.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita.

Medan, 2017

Penulis

AYU DAMAYANTI
NPM : 1305170060

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	8
1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	11
2. Kompensasi	11
a. Pengertian Kompensasi.....	11
b. Jenis-jenis kompensasi	12
c. Tujuan dan manfaat kompensasi.....	14

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	16
3. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Tujuan motivasi.....	18
c. Faktor-faktor motivasi.....	19
d. Membangun motivasi	20
e. Model-model motivasi	21
4. Komitmen Organisasi.....	23
a. Pengertian komitmen organisasi	23
b. Karakteristik Komitmen.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen	24
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Koseptual	28
D. Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Devenisi Operasional Variabel	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	37
F. Tehnik analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
1. Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	49
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
3. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	59
4. Analisis Data	62
5. Pengujian Hipotesis.....	67
C. Pembahasan	70
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	70
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	73
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	74

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel III.1 Defenisi Operasional Variabel	34
Tabel III.2 Rincian Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.3 Daftar Populasi.....	36
Tabel III.4 Daftar Sampel	36
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel IV-1 Skala Likert	48
Tabel IV-2 Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV-3 Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV-4 Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel X_1	52
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel X_2	53
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel X_3	55
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Y	57
Tabel IV-9 Hasil Pengujian Validitas Variabel X_1	59
Tabel IV-10 Hasil Pengujian Validitas Variabel X_2	59
Tabel IV- 11 Hasil Pengujian Validitas Variabel X_3	60
Tabel IV- 12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y.....	60
Tabel IV-13 Hasil Reliabilitas	61
Tabel IV-14 Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV-15 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV-16 Hasil Uji T	68
Tabel IV-17 Hasil Uji F	69
Tabel IV- 18 Hasil Uji Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar IV-1 Normalitas.....	63
Gambar IV-2 Heterokedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran seorang akuntan dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini berupa keuangan maupun non keuangan. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi/ perusahaan. Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditunjukkan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.. Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kebutuhan yang terpenuhi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan, hal tersebut sejalan dengan Djatmiko (2005 : hal 232) bahwa “ motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong , mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materil dan non materil serta tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan .Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir dikantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja

pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Selain juga faktor kompensasi dan motivasi faktor yang lain adalah faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan sangat penting karena adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Menurut Wibowo (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta pekerjaan yang profesional.

Undang-undang peraturan ketenagakerjaan tentang kinerja pegawai BUMN nomor 19 Tahun 2003 pasal 87 Ayat 1 menyatakan bahwa “karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Informasi akuntansi dalam penelitian bisnis merupakan subjek penting dalam berbagai keputusan manajemen. Hal ini dikarenakan data akuntansi luas sekali cakupannya yang meliputi harta, hutang, modal, pendapatan, beban, biaya. Para manajer dan pada setiap levelnya harus mengetahui dan memahami informasi akuntansi tersebut yang berguna untuk pengambilan keputusan baik dalam organisasi bisnis maupun non bisnis.

Pemakaian informasi ini pada dasarnya dikelompokkan menjadi pihak internal dan pihak eksternal. Pihak internal yaitu manajer, (Manajemen) perusahaan memerlukan informasi keuangan untuk melaksanakan fungsi manajemen sedangkan pihak eksternal terdiri dari investor, kreditur dan lain-lain. Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sangat diperlukan oleh seluruh karyawan, seorang accounting harus mempunyai keperlilakuan yang baik dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi, maka penulis akan melakukan penelitian di perusahaan asuransi yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. BPJS Ketenagakerjaan sendiri merupakan badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia, yang sebelumnya lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan ini adalah PT Jamsostek kemudian menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan bentuk bermakna perubahan karakteristik badan penyelenggara jaminan sosial sebagai penyesuaian atas perubahan filosofi penyelenggara jaminan sosial. Perubahan bentuk bermakna perubahan karakteristik badan penyelenggara jaminan sosial sebagai penyesuaian atas perubahan filosofi penyelenggaraan program jaminan sosial.

Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), dalam jurnal dengan judul pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang meneliti tentang kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya) diperoleh hasil penelitian kinerja karyawan dikatakan fit. Hasil uji parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Terkait dengan banyak topik yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya adanya perbedaan penelitian ini berdasarkan hasil temuan para peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan komitmen organisasi. Penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan Komitmen organisasi terhadap**

kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan hasil temuan para penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan atas sistem yang diterapkan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga,. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa keterkaitan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja, baik itu bagi pekerja maupun organisasi. Bagi pekerja, keterikatan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Pekerja dengan keterikatan kerja yang lebih tinggi akan memiliki kemampuan untuk menampilkan kerja yang baik karena mereka dapat menginvestasikan sumber daya dalam diri mereka dengan lebih baik pada berbagai aspek kinerja. Sedangkan pengertian kinerja dari Bangun (2012 : hal 231) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Wirawan (2009,hal 5) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2001,hal 34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya teori menurut Mangkunegara (2009, hal 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas tetapi dengan segala persyaratan standar kerja seperti penyelesaian tugas ataupun target yang terpenuhi dengan segala syarat yang sudah ditentukan dan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010,hal 57) kinerja merupakan suatu konstruk multidemisional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009,hal 66) faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

- 1) Faktor intenal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkemang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi

organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja antara lain : Efektifitas dan Efisiensi. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a) Efektifitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.
- b) Efisiensi adalah keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Saydan (2000, hal 112) kompensasi adalah hasil penjualan tenaga pada terhadap organisasi, namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada organisasi, maka

organisasi sudah sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberikan balas jasa atau kompensasi yang setimpa pada mereka.

Hasibuan (2003,hal 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Wibowo (2007, hal 289) mengemukakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Kadarisman (2012, hal 15) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Nel Arianty, dkk (2016 ,hal 15) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yan diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yan diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Wibowo (2007, hal 298), jenis-jenis kompensasi terdiri dari:

- 1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

a) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract. Upah biasanya diberikan pada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

b) Insentif

Insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi insentif disini adalah tambahan dari gaji pokok yang dapat diberikan sesuai hasil kerjanya. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imblan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jasa pekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan dan program tunjangan.

c) Penghargaan

Penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan semakin bersemangat untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Diluar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai

kinerja pekerjaannya. Diluar upah, gaji dan insentif seringkali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau *reward*.

Sedangkan jenis jenis kompensasi menurut Nel Arianty,dkk (2016, hal 152) jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi 3, yaitu:

a) kompensasi financial secara langsung

adalah kompensasi yan diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus,komisi,pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

b) kompensasi finansial tidak langsung

adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan,asuransi jiwa,pensiun,asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar,cuti tahunan,dan cuti hamil) dan fasilitas- fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

c) kompensasi non finansial.

Adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

c. Tujuan dan Manfaat kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Kadarisman (2012 hal 12) yaitu:

- 1) Menentukan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya, adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi bagi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan.

Sedangkan tujuan kompensasi menurut Nel Arianty,dkk (2016,hal 153) adalah sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan)

Menurut Nel Arianty,dk (2016, hal 154) Kompensasi juga memiliki fungsi yang cukup penting didalam memperlancar jalannya roda organisasi perusahaan.

- 1) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif.
- 2) Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktifitas kerja karyawan yang bersangkutan.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
- 4) Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, pemerintah dan perserikatan, sedangkan dalam faktor internal adalah anggaran tenaga kerja dan pemuatan keputusan kompensasi menurut Ivancevich (2010) dalam Wibowo (2007, hal 293)

1. Pasar tenaga kerja (The labor Market).

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah, dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi,

bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.

2. Kondisi ekonomi (The Economy)

kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. Pemerintah (Government)

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4. Perserikatan (Unions)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat pembayaran.

5. Anggaran tenaga kerja (The Labor Budget)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia unit kerja.

6. Pembuatan keputusan kompensasi (Who Makes Compensation decision)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total

anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki 2001,hal 205) dalam Wibowo (2007, hal 322) Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Selanjutnya Rivai (2005, hal 455) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Wibowo (2007, hal 323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Sedangkan menurut (Stephen P Robbins 2003) dalam Wibowo (2007) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu untuk menuju pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Reihana Daulay,dkk (2016, hal 159) motivasi adalah alasan atau dorongann seseorang untuk bertindak.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerakan perilaku kearah yang lebih baik atau kearah pencapaian tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Saydam (2003, hal 101) mengemukakan bahwa pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas berikut ini dikemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurang-kurangnya. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran) tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor-faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul betul menjadi tepat sasaran.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam (2000 hal 110) mengemukakan sebagai berikut motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor intern

Faktor intern terdapat pada dalam diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan pegawai dengan baik, memberi hak-hak

mereka dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern berasal dari luar diri karyawan. Faktor ekstern meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan.

d. Membangun Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi adalah:

1) Menilai sikap

Menilai sikap adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus- kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi manajer yang baik. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik yaitu mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, memercayai seseorang, loyal pada teman sekerja, dan menghindari politik kantor.

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui.

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan untuk keberhasilan dimasa yang akan datang.

5) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.

e. Model-Model motivasi

Menurut Rivai (2005 hal 470) bahwa model-model motivasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Tradisional

Model Tradisional terhadap motivasi dimulai oleh Frederic Taylor dalam pendekatan manajemen ilmiah. Teori ini berpendapat bahwa aspek penting dari tugas manajer adalah memastikan bahwa pekerja menjalankan tugas yang diulang-ulang dan membosankan dengan cara yang efisien. Disebut sebagai pendekatan klasik atau tradisional karena Taylor memandang bahwa motivasi pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik saja.

2) Model Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia menyangkal argumentasi dari pendekatan Tradisional. Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain, dan uang tidak memenuhi kebutuhan itu. Elton Mayo dan peneliti lainnya menemukan bahwa hubungan sosial yang dilakukan para karyawan di waktu kerja adalah penting dan bahwa tugas yang membosankan serta yang diulang dengan sendirinya menjadi faktor pengurang motivasi. Mayo percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan dengan mengakui kebutuhan sosial bawahannya dan membuat mereka berguna dan penting.

3. Model Sumber Daya Manusia

Perintis model ini adalah McGregor dan A. Maslow, menurut beliau, karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang atau keinginan diperhatikan tetapi juga kebutuhan dan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Mereka berpendapat bahwa kebanyakan orang sudah termotivasi bekerja dengan baik dan mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt LePine dan Wesson,2011).

Menurut Wibowo (2007, hal 429) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai suatu sikap, Luthans (2006, hal 249) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.

b. Karakteristik Komitmen

Ciri-ciri organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman sekerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas diatas departemennya, tidak melihat organisasi organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dan Sopiah (2008, hal 156) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan secara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008 hal 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karywan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlebihan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mempermudah dalam membandingkan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya maka peneliti- peneliti tersebut akan disajikan didalam bentuk tabel.

Tabel II.1.**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel dependen: kepuasan kerja Variabel independen: motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi	Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi	Hasil penelitian ini uji simultan menunjukkan bahwa model regresi atau persamaan faktor kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dikatakan fit. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu

	kasus pada perusahaan faktor di Surabaya		kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Caesario Dandy Rizaldy (2014)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian daerah kota Semarang	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian ini komitmen organisasional adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.
Dita Pratiwi (2016)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada DPU dan ESDM Kabupaten Boyolali	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
Eko Galih Sudradjat	Pengaruh kompensasi,	Variabel dependen: kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif

(2016)	motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah	pegawai Variabel independen: kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi	terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan model regresi tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah Kabupaten Karanganyar sudah <i>fit of goodness</i> atau cocok
--------	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kerangka tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Deskripsi teori dan hasil penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka pemikiran dan untuk merumuskan hipotesis. Kerangka pemikiran ini juga dapat dikatakan pula, model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong kinerja para karyawan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan memberikan kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tunjangan makan dan

tunjangan hari Tua, kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi dan stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2001, hal 111). Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin baik pihak perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan termasuk dalam pemberian kompensasi, maka karyawan akan semakin puas, sehingga akan berdampak positif pada meningkatnya kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yaitu berupa gaji, upah, insentif atau kompensasi tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasakan hak-haknya yang terpenuhi ketika bekerja, maka dengan sendirinya akan menampilkan kinerja yang produktif dan menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan konsekuensi kinerja yang baik dan mencapai sasaran dari tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan lebih mengutamakan motivasi yang ada di dalam diri pribadi karyawan sendiri dapat mempengaruhi kinerjanya dibandingkan variabel lainnya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

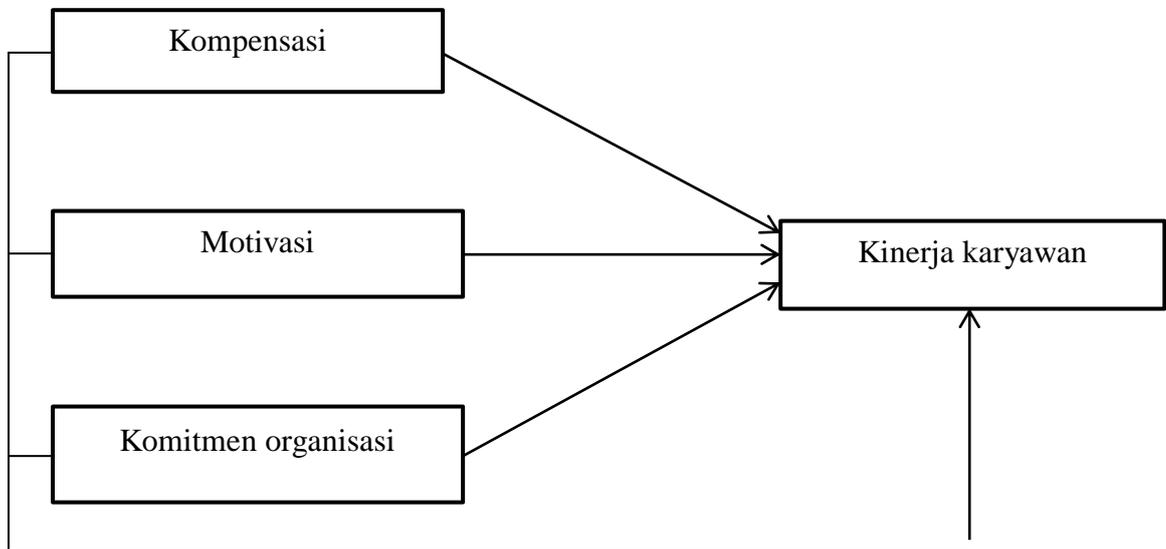
Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya,

melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Newstorm, 2000). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal organisasi. Dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Komitmen yang tinggi seorang karyawan akan menjadikan dirinya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan perusahaan, sehingga karyawan akan ikut bertanggungjawab maju/mundur perusahaan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pemimpin pada kantor harus memberikan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap para karyawannya. Apabila karyawan tersebut tidak memiliki motivasi dan komitmen organisasi maka perusahaan tersebut akan memiliki konflik antar sesama karyawan dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lain nya untuk mencapai tujuan pribadinya dan mewujudkan prestasi kerjanya. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi, Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Jadi kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut ini :



Gambar II-2. Kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.
3. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan

4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Defenisi Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah suatu defenisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Defenisi operasional dapat berganti-ganti, tergantung pada tujuan penelitian dan cara peneliti memilih ukurannya. Ketika defenisi operasional dibutuhkan dalam penelitian defenisi juga dapat melahirkan berbagai masalah.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) , dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

Tabel III.1

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Variabel Dependen		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan knsumen memberikan kontribusi pada ekonmi	a. Efektifitas b. Efisiensi
Varibel Independen		
Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja	a. Gaji b. Tunjangan c. Fasilitas
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku karena efektifitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk	a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan untuk berhubungan secara sosial
Komitmen Organisasi (X_3)	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya	a. Identifikasi organisasi b. Keterlibatan diri c. Lotalitas organisasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No 17 A Medan.
2. waktu penelitian ini dilakukan pada November 2016- April 2017

Tabel III-2 : Rincian waktu penelitian

No	Kegiatan	2016/2017																			
		Des				Jan				Feb				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Revisi Proposal																				
5	Riset Awal																				
6	Pengumpulan Data dan Penelitian																				
7	Pengolahan Data																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas banyak orang kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Arfan Ikhsan dkk, 2014: hal 106). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan yang berjumlah 36 orang.

Tabel III-3 : Daftar Populasi

No	Bagian pekerjaan	Jumlah karyawan
1	Pemasaran	13
2	Pelayanan	11
3	Keuangan dan TI	5
4	Umum dan SDM	6
5	Petugas Pemeriksaan	1
6	Total	36

2. Sampel

Menurut Arfan Ikhsan,dkk (2014 : hal 106) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (*Representative*). Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dengan kriteria sample. Pengambilan sampel tersebut hanya dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja pada semua bagian yang berjumlah 36 orang.

Tabel III-4 : Daftar Sampel

No	Bagian pekerjaan	Jumlah karyawan
1	Pemasaran	13
2	Pelayanan	11
3	Keuangan dan TI	5
4	Umum dan SDM	6
5	Petugas Pemeriksaan	1
6	Total	36

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Para karyawan atau responden diobjek penelitian yaitu : pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Caban Medan Belawan yang hasilnya merupakan tertulis yang dapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 4 (empat) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-5: Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	4
Setuju	3
TS	2
STS	1

Agar hasil Kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus melewati uji sebagai berikut

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji

validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Pengujian Validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrument data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data.

- Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $\leq \alpha_{0,05}$)
- Terima H_0 jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $> \alpha_{0,05}$)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Cronbach, 1991). Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Cronbach, 1991).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika p-value pada kolom Asymp.Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho,2005)
- 2) H_0 ditolak jika p-value pada kolom Asymp.Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho,2005)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali,2011). Salah satu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-tik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesfer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali,2006).

2. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kera

β = Konstanta.

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Kompensasi

x_2 = Motivasi

x_3 = Komitmen Organisasi

E = Erros

3 . Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan menguji apakah variabel bebas (x) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

cara pengujian hipotesis uji t:

- a. $H_0 : \rho = 0$ (Ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat)
- b. $H_1 : \rho \neq 0$ (Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a. bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas yaitu (X_1 X_2 X_3) berupa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan.

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Motivasi), X_3 (Komitmen organisasi) Y (Kinerja Karyawan).

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 16

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan, maka dapat dilihat dari karakteristik Responden berikut :

a. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 36 responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-1
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-25 tahun	7	19,5 %
26-30 tahun	10	27,5 %
>30 tahun	19	52,9 %
Total	36	100 %

*Sumber :
hasil*

penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 52,9 %, usia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 27,5 %, usia 20-25 tahun sebanyak 7 orang atau 19,5 %. Jadi jumlah responden yang paling sedikit adalah usia 20-25 tahun sebanyak 7 orang atau 19,5 %.

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 36 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	47,2 %
Perempuan	19	52,8 %
Total	36	100 %

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan dari tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 36 responden penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 52,8 %, sedangkan yang terkecil adalah sebanyak 17 orang atau 47,2 % adalah jenis kelamin laki-laki. Maka dengan kata lain responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.

b. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-3

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	5	13,90%
Diploma	7	19,40%
S1	20	55,60%
S2	4	11,10%
Total	36	100%

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan data tael diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan master sebanyak 4 orang atau 11,1 %, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 55,6 %, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 7 orang atau 19,4 %, sedangkan SMA/SMK sebanyak 5 orang atau 13,9 %. Demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 55,6 %.

a. Variabel kompensasi (X₁)

**Tabel IV-4
Skor Angkt Untuk Variabel X₁**

Alternatip Jawaban										
No	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	13,9	15	41,7	13	36,1	3	8,3	36	100
2	6	16,7	20	55,6	6	16,7	4	11,1	36	100
3	8	22,2	18	50	5	13,9	5	13,9	36	100
4	5	13,9	16	44,4	10	27,8	5	13,9	36	100
5	4	11,1	19	52,8	11	30,6	2	5,6	36	100

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-

hari karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 41,7 %.

2. Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 55,6 %.
3. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 50,0 %.
4. Perusahaan merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %
5. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja, Sebagian besar respnden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 52,8 %.

Berdasarkan hasil penelitan variabel kompensasi menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kompensasi

b. Variabel Motivasi (X₂)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternatip Jawaban					
No	SS	S	TS	STS	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25	22	61,1	3	8,3	2	5,6	36	100
2	9	25	21	58,3	6	16,7	0	0	36	100
3	6	16,7	21	58,3	8	22,2	1	2,8	36	100
4	3	8,3	16	44,4	15	41,7	2	5,6	36	100
5	11	30,6	14	38,9	7	19,4	4	11,1	36	100
6	3	8,3	16	44,4	15	41,7	2	5,6	36	100
7	14	38,9	11	30,6	8	22,2	3	8,3	36	100

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

1. Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 61,1 %.
2. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
3. Dalam menyelesaikan tugas- tugas pekerjaan, saya membutuhkan usaha dan keterampilan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
4. Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %.
5. Atasan memberikan pelatihan- pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 38,9 %
6. Pelanggan tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang saya berikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %.
7. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 30,6 %.

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel motivasi.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₃ (Komitmen Organisasi)

Sumber : hasil penelitian 2017 (Data diolah)

1. Saya cukup bangga dapat memberikan orang-orang disekitar saya dalam pekerjaannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
2. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi, sebagian besar responden

Alternatif Jawaban										
No	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	%	F	%	%	F	%
1	7	19,4	21	58,3	7	19,4	1	2,8	36	100
2	5	13,9	24	66,7	7	19,4	0	0	36	100
3	5	50	18	50	10	27,8	3	8,3	36	100
4	2	5,6	18	50	11	30,6	5	13,9	36	100
5	9	25	17	47,2	10	27,8	0	0	36	100
6	2	5,6	9	25	17	47,2	8	22,2	36	100
7	3	8,3	14	38,9	13	36,1	6	16,7	36	100
8	4	11,1	15	41,7	14	38,9	3	8,3	36	100

menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 66,7 %.

3. Saya akan merekomendasikan teman dekat untuk bergabung staff kami, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 50,0 %.
4. Saya tidak pernah bekerja untuk menempatkan diri keluar hanya untuk membantu organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 50,0 %.

5. Dalam pekerjaan saya, saya ingin merasa saya membuat beberapa usaha, bukan hanya untuk diri sendiri tetapi untuk organisasi juga, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 47,2 %.
6. Saya kadang-kadang merasa seperti ingin meninggalkan pekerjaan untuk selamanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 25,0 %.
7. Bahkan jika perusahaan tidak melakukan terlalu baik secara finansial, saya akan enggan untuk mengubah ke bagian lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 38,9 %.
8. Apabila ada alasan lain yang memberikan lebih banyak gaji, saya tidak akan merasa ingin keluar dari organisasi ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 41,7 %.

Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel komitmen organisasi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7

Alternatif Jawaban										
No	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	44,4	14	38,9	4	11,1	2	5,6	36	100
2	9	25	19	52,8	7	19,4	1	2,8	36	100
3	6	16,7	21	58,3	5	13,9	4	11,1	36	100
4	10	27,8	13	36,1	10	27,8	3	8,3	36	100

5	13	36,1	16	44,4	5	13,9	2	5,6	36	100
6	15	41,7	11	30,6	8	22,2	2	5,6	36	100
7	10	27,8	16	44,4	6	16,7	4	11,1	36	100
8	7	19,4	21	58,3	3	8,3	5	13,9	36	100
9	9	25	18	50	6	16,7	3	8,3	36	100
10	6	16,7	21	58,3	5	13,9	4	11,1	36	100
11	9	25	18	50	6	16,7	3	8,3	36	100
12	13	36,1	17	47,2	3	8,3	3	8,3	36	100

Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : hasil penelitian 2017 (Data diolah)

1. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %.
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 52,8 %.
3. Saya memilih pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
4. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 36,1 %.
5. Saya memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %.
6. Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 30,6 %.

7. Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 44,4 %.
8. Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
9. Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 50,0 %.
10. Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan atau pegawai lain untuk mencapai efisiensi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 58,3 %.
11. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administrasi sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 50,0 %.
12. Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 47,2 %.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja karyawan menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan.

Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan software spss versi

16.0

Tabel IV-8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,541	0,001 < 0,05	Valid
2	0,724	0,000 < 0,05	Valid
3	0,729	0,000 < 0,05	Valid
4	0,729	0,000 < 0,05	Valid
5	0,702	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir variabel X₁ Valid karena memiliki nilai r tabel diatas 0,05, oleh karena itu seluruh item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Variabel Motivasi (X₂)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,613	0,000 < 0,05	Valid
2	0,568	0,000 < 0,05	Valid
3	0,587	0,000 < 0,05	Valid
4	0,439	0,006 < 0,05	Valid
5	0,743	0,000 < 0,05	Valid
6	0,441	0,060 < 0,05	Valid
7	0,72	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir variabel X₂ valid karena memiliki nilai r tabel diatas 0,05, oleh karena itu seluruh item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel IV-10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,437	0,003 < 0,05	Valid
2	0,502	0,001 < 0,05	Valid
3	0,591	0,013 < 0,05	Valid
4	0,587	0,001 < 0,05	Valid
5	0,621	0,000 < 0,05	Valid

6	0,519	0,048 < 0,05	Valid
7	0,507	0,011 < 0,05	Valid
8	0,279	0,012 < 0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir variabel X_3 valid karena memiliki nilai r tabel diatas 0,05, oleh karena itu seluruh item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel IV-11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,628	0,000 < 0,05	Valid
2	0,638	0,000 < 0,05	Valid
3	0,708	0,000 < 0,05	Valid
4	0,694	0,000 < 0,05	Valid
5	0,632	0,000 < 0,05	Valid
6	0,774	0,000 < 0,05	Valid
7	0,539	0,001 < 0,05	Valid
8	0,759	0,000 < 0,05	Valid
9	0,654	0,000 < 0,05	Valid
10	0,562	0,000 < 0,05	Valid
11	0,664	0,000 < 0,05	Valid
12	0,548	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir variabel Y valid karena memiliki nilai r tabel diatas 0,05, oleh karena itu seluruh item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus cronbach alpha. Berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 21 adapun hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'S Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,731	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,659	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,712	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,873	Reliabel

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,60$ maka instrumen memiliki nilai reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrumen reliabel atau terpercaya nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel kompensasi 0,731, variabel motivasi 0,659, variabel komitmen organisasi 0,712, dan kinerja karyawan 0,873, dan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$. Maka kesimpulannya adalah instrumen yang diuji tersebut adalah reliable.

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data subbab sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah

model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut antara lain :

- 1)Normalitas
- 2)Multikolinearitas
- 3)Heterokedastisitas

Hasil analisis pengujian asumsi lasik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

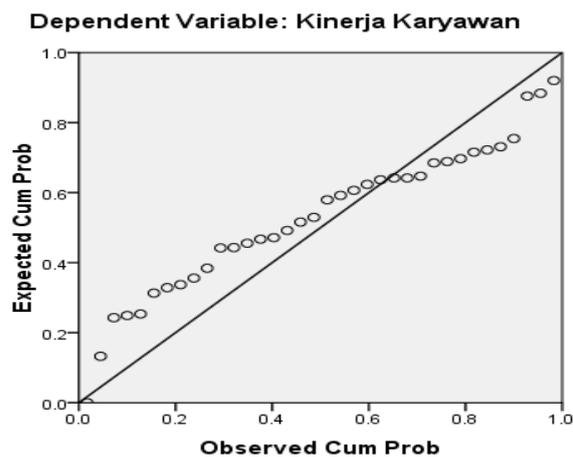
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dilakukan untuk melihat apakah dalam odel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah metode scatter plot. Pengambilan keputusannya pada metode plot menurut Supriyadi (2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diaonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikut arah pada garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar : IV-1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehigga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah data model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (Variance Inflansi Factor/VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-13
Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Correlations			Collinearity Statistios	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
kompensasi	.366	.175	.143	.788	1.270
motivasi	.455	.455	374	.777	1.287
komitmen organisasi	-.290	-.381	-.332	.972	1.028

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

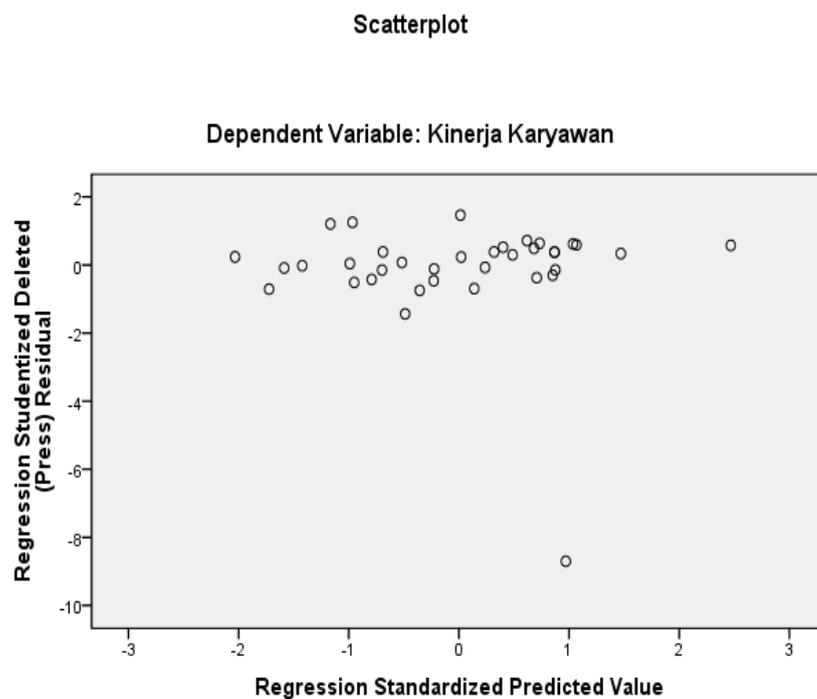
Variabel independen yakni kompensasi (X_1) = 1.270 Motivasi (X_2) = 1.287, Komitmen organisasi (X_3) = 1.028 Memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi Multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji Multikolinearitas pada tabel IV-13 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan

nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :

**Gambar : IV-2
Heterokedastisitas**



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun

1	(Constant)	33.112	10.556		3.137	.004	11.610	54.614					
	Kompensasi	.368	.367	.161	1.003	.324	-.379	1.115	.366	.175	.143	.788	1.270
	Motivasi	.913	.348	.425	2.625	.013	.205	1.622	.455	.421	.374	.777	1.287
	Komitmen Organisasi	-.863	.371	-.336	-2.328	.026	-1.618	-.108	-.290	-.381	-.332	.972	1.028

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diatas diapat persamaan regresi berganda model regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,112 + 0,368X_1 + 0,913X_2 - 0,863X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu jika Kompensasi ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,368, dan motivasi ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan meningkat 0,913 dan apabila komitmen organisasi menurun 100% maka kinerja karyawan akan menurun 0,863

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 Ditolak menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

- 2) Bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel IV.15
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std Error	Beta			
1	(constant)	33.112	10.556		3.137	.004
	kompensasi	.368	.367	.161	1.003	
	motivasi	.913	.348	.425	2.625	.014
	Komitmen organisasi	-.863	.371	-.336	-2.328	.199

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah melalui SPSS (2016)

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (y) di peroleh nilai t_{hitung} 1,003 < 2,032. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima, dan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,032. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) Ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) Secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Maka dengan demikian dapat dikatakan motivasi mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan atau dapat disimpulkan juga motivasi menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} - 2,328 < t_{tabel} 2,032. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan menunjukkan bahwa secara parsial ada

pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.877	3	191.626	5.742	.003 ^b
	Residual	1068.012	32	33.375		
	Total	1642.889	35			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil penelitian 2017 (data diolah)

Nilai F pada tabel IV-16 diatas diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,003 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Sehingga diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} $5,742 > 2,92$ dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan H_0 Ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan

c. Uji Determinasi

Tabel IV- 17
Hasil Uji Determinasi

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwan 0,350 dan hal ini menyatakan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.289	5.77714

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

bahwa variabel pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 12,25 % untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya 87,75 % dipengaruhi oleh faktor lain.

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 350^2 \times 100 \% \\
 &= 12,250 \%
 \end{aligned}$$

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya yang telah menyumbangkan ilmu dan kinerjanya untuk perusahaan. Jika perusahaan memberikan balas jasa ataupun kompensasi yang sesuai kepada karyawannya maka gairah kerja mupun kinerja karyawan akan meningkat. Jika

sebaliknya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan akan berkurang.

pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (y) di peroleh nilai $t_{hitung} 1,003 < 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima, dan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, menurut Handoko (2008) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan penting dan strategis karena langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kinerja.

Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Galih Sudradjat (2016) yang menyimpulkan dari perhitungan t tabel sebesar 2,013, dan nilai Sig sebesar 0,004 lebih kecil 5 %, sehingga H_2 diterima, sehingga H_2 diterima artinya dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara signifikan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi uruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) Ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) Secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Maka dengan demikian dapat dikatakan motivasi mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan atau dapat disimpulkan juga motivasi menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Djarmiko (2005) motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Pendapat lain sejalan dengan pernyataan diatas dikemukakan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara statistik signifikan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukann karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggungjawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti kelambanan dalam bekerja, keluhan dab bahkan mogok kerja.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,328 < t_{tabel} 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Wibowo (2014) mengemukakan Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesamaan yang dilakukan oleh Murty dan Gunasti Hudiningsih (2012), yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Eko Galih Sudrajat (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} $5,742 > 2,92$ dengan sig $0,000 < \alpha$ $0,05$, menunjukkan H_0 Ditolak berarti kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan.

Menurut Moeharino (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visis dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dengan menerapkan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi yang baik untuk karyawannya maka otomatis kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan akan meningkat dan dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jika sebaliknya kompensasi motivasi dan komitmen organisasi yang tidak wajar yang diberikan perusahaan maka kinerja akan berkurang dan tidak dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil observasi awal pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pengujian terlihat variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji parsial (t) yang diperoleh nilai $t_{hitung} 1,003 < 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) dan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
2. Dari pengujian terlihat variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) Ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) Secara parsial tdiak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Maka dengan demikian dapat dikatakan motivasi mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan atau dapat disimpulkan juga motivasi menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari pengujian terlihat variabel Komitmen Organisasi (X_3) diperoleh nilai diperoleh nilai $t_{hitung} - 2,328 < t_{tabel} 2,032$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

4. Dilihat dari uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,008 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. Sehingga diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} $5,742 > 2,92$ dengan sig $0,000 < \alpha$ $0,05$, menunjukkan H_0 Ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan
5. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa R-square dalam model regresi 5,742. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi sebesar 12,25 % untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya 87,75 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. Oleh karena itu, karyawan yang berada di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan disarankan untuk :
 - a. Terkait dengan kompensasi, pimpinan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan disarankan untuk mempertahankan dan bahkan

meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari raya, dan lain-lain sehingga para karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat.

- b. Terkait dengan motivasi, pimpinan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan disarankan untuk meningkatkan pemberian motivasi pada para karyawan. Dengan cara memberikan wejangan setiap paginya atau memberikan motivasi kepada para karyawan.
- c. Terkait dengan komitmen organisasi, pimpinan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan disarankan untuk meningkatkan dan memperbaiki komitmen organisasi karyawan dengan cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi, meningkatkan komunikasi dengan para karyawan untuk memperbaiki kinerja seluruh karyawan dan menciptakan keadilan organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kinerja akan lebih meningkat.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengemangkan penelitian ini dengan cara:

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara dan kuisioner yang mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

- b. Pengisi diharapkan mengawasi pengisian kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
 - c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan seperti karyawan, pimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan Ikhsan, dkk (2014). *Metodeologi Penelitian Bisnis*. Medan : Citapustaka Media.
- Arfan Ikhsan, dkk (2015). *Akuntansi Keperilakuan*. Medan : Perdana Publishing
- Arfan Ikhsan, dkk (2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Medan : Citapustaka Media.
- Ase Satria (2014). Kinerja . [http:// id.m.wikipedia org](http://id.m.wikipedia.org)> riki> kinerja. Diakses 2014
- Azuar Juliandi, dkk (2013). *Metode Penelitian kuantitatif* . Medan : Umsu Press
- Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008).“pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT.PEI Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10 No 2, Hal 124- 135.
- Dita Pratiwi (2016). “Pengaruh kompensasi,motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada DPU dan ESDM kabupaten Boyolali.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Edy Sutrisno (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Purnada Media Group
- Hasibuan,Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012).Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* , Vol 2 No 2, Hal 215-228.
- Mc Donald & Lawton (1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Nel Arianty, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing.

Raihanah Daulay, dkk (2016). *Manajemen* . Medan : Usu Press.

Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi. Jogjakarta

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja* . Edisi keempat. Jakarta : Pt Raka Grafindo
Persada

Widia Astuti (2014). *Akuntansi Manajemen*. Mesan : Citapustaka Media Perintis.

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba
Empat

KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	19	52.8	52.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	2.8	2.8	2.8
	23	1	2.8	2.8	5.6
	24	2	5.6	5.6	11.1
	25	3	8.3	8.3	19.4
	26	4	11.1	11.1	30.6
	27	3	8.3	8.3	38.9
	28	1	2.8	2.8	41.7
	29	1	2.8	2.8	44.4
	30	1	2.8	2.8	47.2
	31	1	2.8	2.8	50.0
	32	1	2.8	2.8	52.8
	33	3	8.3	8.3	61.1
	34	2	5.6	5.6	66.7
	35	5	13.9	13.9	80.6
	36	3	8.3	8.3	88.9
	37	1	2.8	2.8	91.7
	40	1	2.8	2.8	94.4
	45	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	13.9	13.9	13.9
	DIPLOMA	7	19.4	19.4	33.3
	S1	20	55.6	55.6	88.9
	MASTER(S2)	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**UJI CORRELATIONS AND REGRESSION VARIABEL
X1(KOMPENSASI), X2 (MOTIVASI), X2 (KOMITMEN
ORGANISASI) ,TERHADAP VARIABEL Y (KINERJA
KARYAWAN)**

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.370	.493	-.020
	Kompensasi	.370	1.000	.462	.332
	Motivasi	.493	.462	1.000	.246
	Komitmen Organisasi	-.020	.332	.246	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.013	.001	.454
	Kompensasi	.013	.	.002	.024
	Motivasi	.001	.002	.	.074
	Komitmen Organisasi	.454	.024	.074	.
N	Kinerja Karyawan	36	36	36	36
	Kompensasi	36	36	36	36
	Motivasi	36	36	36	36
	Komitmen Organisasi	36	36	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	35.53	6.872	36
Kompensasi	13.47	3.000	36
Motivasi	20.08	3.392	36

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	35.53	6.872	36
Kompensasi	13.47	3.000	36
Motivasi	20.08	3.392	36
Komitmen Organisasi	21.11	3.133	36

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.553 ^a	.306	.241	5.986	.306	4.708	3	32	.008	1.743

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.151	3	168.717	4.708	.008 ^a
	Residual	1146.821	32	35.838		
	Total	1652.972	35			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	kompensasi	.370	.238	.204	.736	1.359
	motivasi	.493	.417	.383	.777	1.287
	komitmen organisasi	-.020	-.226	-.193	.879	1.138

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Motivasi	Komitmen Organisasi
1	1	3.946	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.027	11.980	.09	.83	.00	.11
	3	.018	14.987	.00	.13	.77	.30
	4	.009	20.444	.91	.04	.22	.59

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

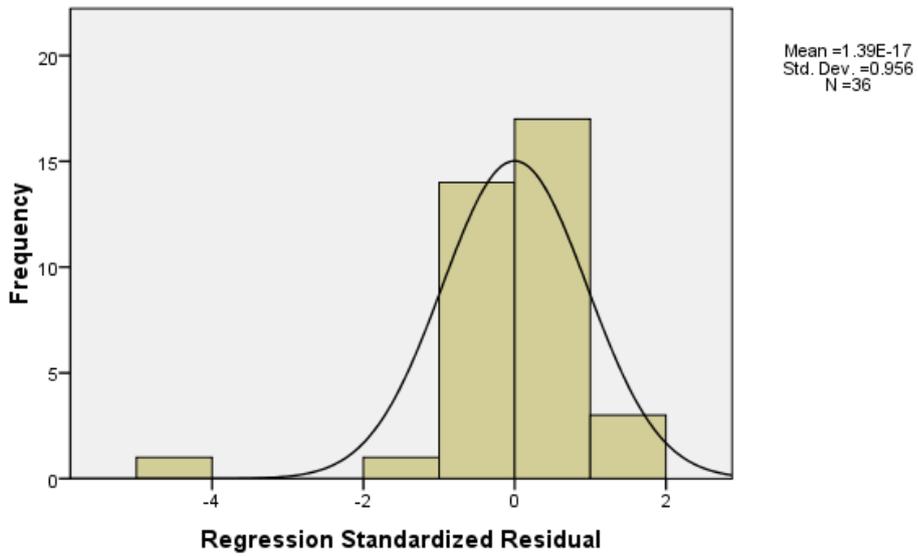
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.80	44.91	35.53	3.803	36
Std. Predicted Value	-2.032	2.468	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	1.253	3.675	1.922	.544	36
Adjusted Predicted Value	27.27	44.07	35.61	3.812	36
Residual	-27.216	8.418	.000	5.724	36
Std. Residual	-4.546	1.406	.000	.956	36
Stud. Residual	-4.765	1.438	-.006	1.011	36
Deleted Residual	-29.899	8.803	-.080	6.423	36
Stud. Deleted Residual	-8.703	1.463	-.115	1.589	36
Mahal. Distance	.560	12.220	2.917	2.483	36
Cook's Distance	.000	.560	.032	.103	36
Centered Leverage Value	.016	.349	.083	.071	36

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

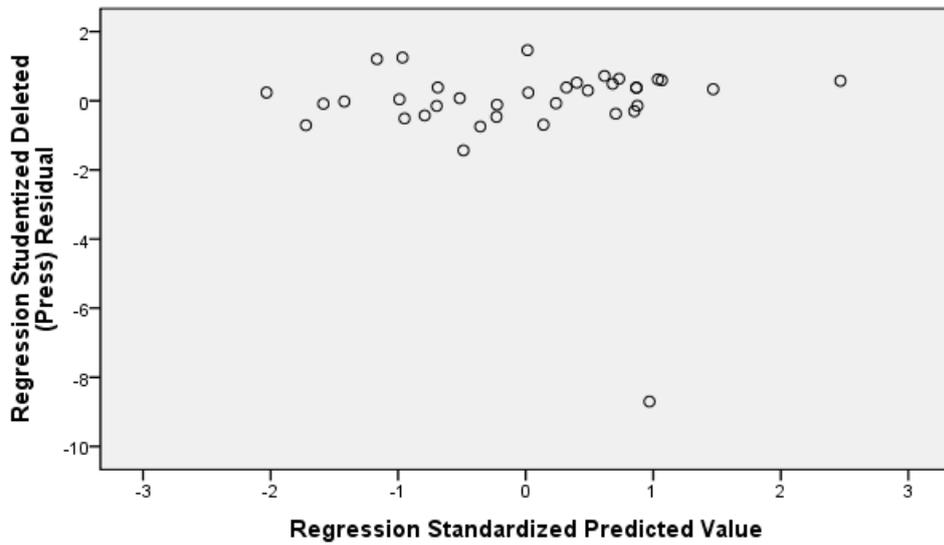
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

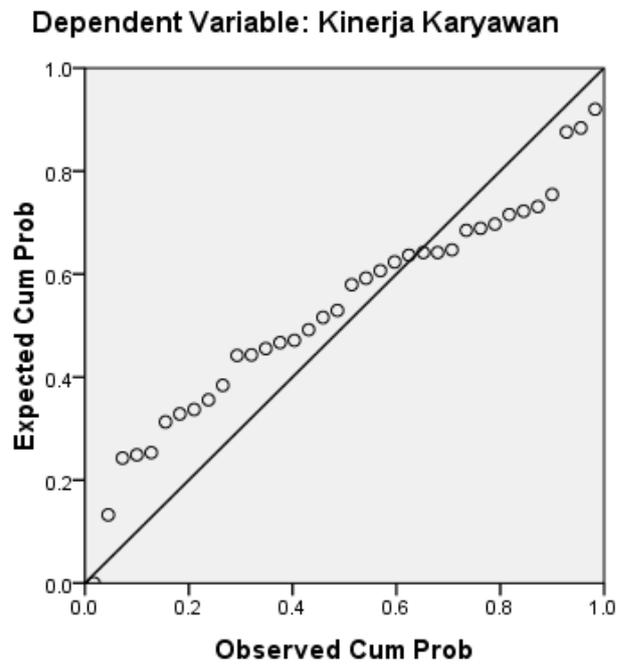


Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	4	11.1	11.1	16.7
	S	14	38.9	38.9	55.6
	SS	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK2

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.8	2.8	2.8
	TS	7	19.4	19.4	22.2
	S	19	52.8	52.8	75.0
	SS	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	5	13.9	13.9	25.0
	S	21	58.3	58.3	83.3
	SS	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	10	27.8	27.8	36.1
	S	13	36.1	36.1	72.2
	SS	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	5	13.9	13.9	19.4
	S	16	44.4	44.4	63.9
	SS	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	8	22.2	22.2	27.8
	S	11	30.6	30.6	58.3
	SS	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	6	16.7	16.7	27.8
	S	16	44.4	44.4	72.2
	SS	10	27.8	27.8	100.0

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	6	16.7	16.7	27.8
	S	16	44.4	44.4	72.2
	SS	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	13.9	13.9	13.9
	TS	3	8.3	8.3	22.2
	S	21	58.3	58.3	80.6
	SS	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	6	16.7	16.7	25.0
	S	18	50.0	50.0	75.0
	SS	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	5	13.9	13.9	25.0
	S	21	58.3	58.3	83.3

SS	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	8.3	8.3	8.3
TS	6	16.7	16.7	25.0
S	18	50.0	50.0	75.0
SS	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	8.3	8.3	8.3
TS	3	8.3	8.3	16.7
S	17	47.2	47.2	63.9
SS	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL X₁
(KOMPENSASI)**

KOM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	8.3	8.3	8.3
TS	13	36.1	36.1	44.4
S	15	41.7	41.7	86.1
SS	5	13.9	13.9	100.0

KOM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	13	36.1	36.1	44.4
	S	15	41.7	41.7	86.1
	SS	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KOM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	6	16.7	16.7	27.8
	S	20	55.6	55.6	83.3
	SS	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KOM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	13.9	13.9	13.9
	TS	5	13.9	13.9	27.8
	S	18	50.0	50.0	77.8
	SS	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KOM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	13.9	13.9	13.9
	TS	10	27.8	27.8	41.7

S	16	44.4	44.4	86.1
SS	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KOM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	11	30.6	30.6	36.1
	S	19	52.8	52.8	88.9
	SS	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL X₂
(MOTIVASI)**

MO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	3	8.3	8.3	13.9
	S	22	61.1	61.1	75.0
	SS	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	16.7	16.7	16.7
	S	21	58.3	58.3	75.0
	SS	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.8	2.8	2.8
	TS	8	22.2	22.2	25.0
	S	21	58.3	58.3	83.3
	SS	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	15	41.7	41.7	47.2
	S	16	44.4	44.4	91.7
	SS	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.1	11.1	11.1
	TS	7	19.4	19.4	30.6
	S	14	38.9	38.9	69.4
	SS	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.6	5.6	5.6
	TS	15	41.7	41.7	47.2
	S	16	44.4	44.4	91.7
	SS	2	5.6	5.6	97.2
	5	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

MO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	8	22.2	22.2	30.6
	S	11	30.6	30.6	61.1
	SS	13	36.1	36.1	97.2
	5	1	2.8	2.8	100.0

MO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	8	22.2	22.2	30.6
	S	11	30.6	30.6	61.1
	SS	13	36.1	36.1	97.2
	5	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL X₂
(MOTIVASI)**

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.8	2.8	2.8
	TS	7	19.4	19.4	22.2
	S	21	58.3	58.3	80.6
	SS	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	19.4	19.4	19.4
	S	24	66.7	66.7	86.1
	SS	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	10	27.8	27.8	36.1
	S	18	50.0	50.0	86.1
	SS	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	13.9	13.9	13.9
	TS	11	30.6	30.6	44.4
	S	18	50.0	50.0	94.4
	SS	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	27.8	27.8	27.8
	S	17	47.2	47.2	75.0
	SS	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	22.2	22.2	22.2
	TS	17	47.2	47.2	69.4

S	9	25.0	25.0	94.4
SS	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

K07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	16.7	16.7	16.7
	TS	13	36.1	36.1	52.8
	S	14	38.9	38.9	91.7
	SS	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

K08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.3	8.3	8.3
	TS	14	38.9	38.9	47.2
	S	15	41.7	41.7	88.9
	SS	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Correlations

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	TotalKOM
KOM1	Pearson Correlation	1	.469**	.082	.270	.078	.541**
	Sig. (2-tailed)		.004	.636	.112	.649	.001
	N	36	36	36	36	36	36
KOM2	Pearson Correlation	.469**	1	.397*	.352*	.289	.724**
	Sig. (2-tailed)	.004		.016	.035	.087	.000
	N	36	36	36	36	36	36
KOM3	Pearson Correlation	.082	.397*	1	.467**	.516**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.636	.016		.004	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
KOM4	Pearson Correlation	.270	.352*	.467**	1	.607**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.112	.035	.004		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
KOM5	Pearson Correlation	.078	.289	.516**	.607**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.649	.087	.001	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TotalKOM	Pearson Correlation	.541**	.724**	.724**	.779**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Reliability Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

Reliability Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	7

Reliability Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.580	8