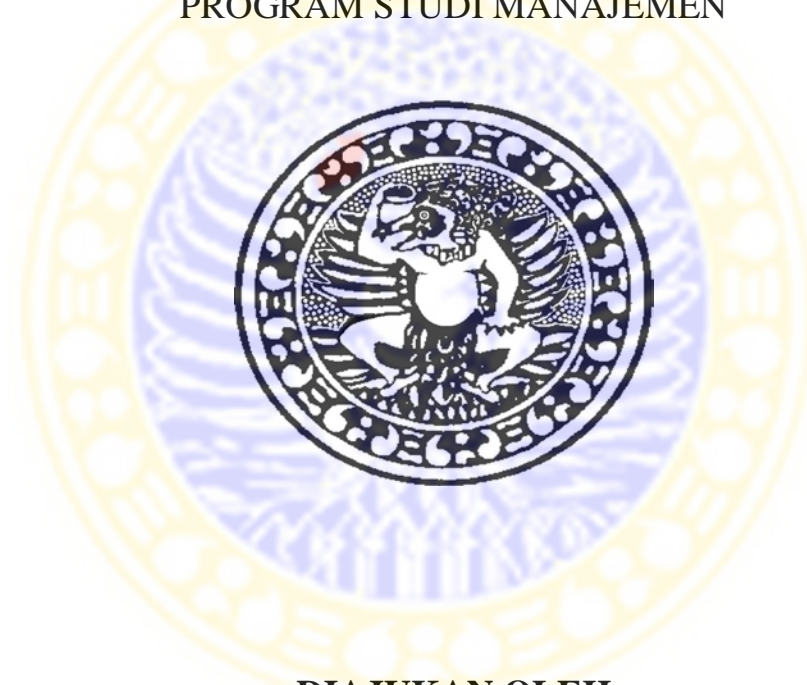


**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT. MITRA PINASTHIKA
MUSTIKA SURABAYA**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
MARDIANSYAH
NIM: 040510778**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**



SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN
PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA SURABAYA

DIAJUKAN OLEH:

MARDIANSYAH

NIM 040510778

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA BAIK OLEH:

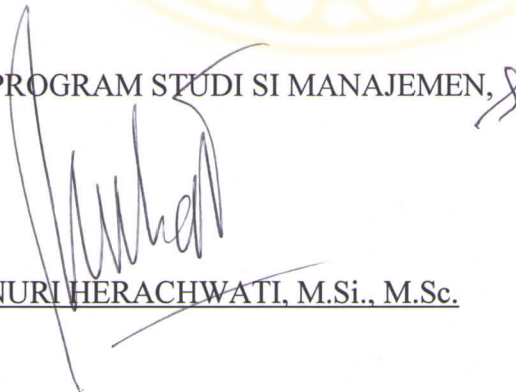
DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. ENDANG PURNOMOWATI

TANGGAL 28 JUNI 2011

KETUA PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN,



Dra. Ec. NURI HERACHWATI, M.Si., M.Sc.

TANGGAL 28 Juni 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Mardiansyah, 040510778), menyatakan bahwa

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya Juni 2011



Mardiansyah

NIM 040510778

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya”. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Departemen Manajemen pada Universitas Airlangga.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah ikut membantu selama ini sampai selesainya penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dra. Ec. Nuri Herachwati, M.Si., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya yang telah membantu kelancaran proses penulisan skripsi ini.
3. Dra. Ec. Endang Purnomowati selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap Bapak/Ibu yang terhormat dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, staf akademik, serta staf

ruang baca yang telah memberikan pengetahuan, pengarahan, bimbingan, dan bantuan selama studi sampai penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Bapak Tody W. Hermansyah selaku kepala Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya yang telah mengizinkan penelitian ini beserta karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini hingga selesai
6. Kedua orang tuaku H. Mardji dan Hj. Chotidjah serta kakek dan nenek ku yang tak henti-hentinya memanjatkan do'a kepada Allah SWT dan memberikan semangat, dukungan moril, materiil, dan kasih sayang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. tak lupa juga kakakq mb. Vivit dan adikq Anantya Adi atas semangat dan motivasi yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Team RANGERS: Arga, Ricky, Aulia, Hendra, Harsa, Putra, Nuril, Gayuh, Johan, Wayan, Besbes, Dion, Ipunk, Erief at al. ...thanks a lot atas hari-hari yang penuh suka dan duka. We are best brother in the world..?!?!? Never Ending Story....
8. Team MB 04: Sueb, Ayin, Gembul, Yayank, Hamed, Wynar, Dimaz ... Trima kasih atas semangat dan banyoln yg gag penting,.. gak ada kalian gak rame..haha
9. Teman-teman angkatan 2005 dan semua angkatan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga terima kasih atas bantuannya.

10. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan doa dan dukungan pada penulis serta rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.

Kesempurnaan hanya milik Allah, manusia hanya tempat kekurangan salah dan dosa. Dengan segala kerendahan hati apabila ada hal-hal yang kurang berkenan, baik itu mengenai susunan kata atau dalam uraiannya semoga tempaan waktu dan pengalaman masa-masa mendatang akan mampu melengkapi dan menjadikannya lebih baik.

Akhir kata dalam segala keterbatasannya, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 25 Juni 2011

Penulis

ABSTRACT

Granting compensation has significance for the company and its employees, as part of efforts to motivate employees to produce a good performance so as to support the achievement of goals and the company's success. To that end, in this study aims to determine how much direct financial compensation factors have influence significant impact on performance and direct financial compensation has a significant influence on performance through extrinsic motivation of employees at sales sections PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya. Samples taken in this study were as many as 35 employees of sales section PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya. The instrument used in this study is a questionnaire. Analysis techniques to test the hypothesis using Path Analysis. The results have significant influence on the performance of direct financial compensation to the value of the variable CR direct financial compensation to the performance of 17.223 with a significance level of 0.000 ($P < 0.05$), and there is a significant indirect effect of financial compensation directly to performance through extrinsic motivation with CR value of the variable count direct financial compensation to the extrinsic motivation is 3.504, and the value of CR counting of extrinsic motivation variables on performance is 10.038. Significant levels obtained 0.000 values ($P < 0.05$).

Key words: Compensation, extrinsic motivation and employee performance.

ABSTRAKSI

Pemberian kompensasi memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawannya, sebagai salah satu upaya untuk memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk itu, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi ekstrinsik karyawan pada karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis untuk menguji hipotesis adalah menggunakan *Path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja dengan nilai CR variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja sebesar 17,223 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), dan ada pengaruh tidak langsung yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi ekstrinsik dengan nilai CR hitung variabel kompensasi finansial langsung terhadap motivasi ekstrinsik adalah 3,504, dan besarnya nilai CR hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah 10,038. Tingkat signifikan diperoleh nilai 0.000($P < 0,05$).

Key words: Kompensasi, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAKSI.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	5
1.3.	Tujuan Penulisan	5
1.4.	Manfaat Penelitian.....	6
1.5.	Sistematika Skripsi	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	Landasan Teori	8
2.1.1.	Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.1.1.	Jenis-jenis Kompensasi	9
2.1.1.2.	Tujuan Kompensasi.....	16
2.1.1.3.	Sistem Kompensasi	17

2.1.1.4.	Keadilan Kompensasi.....	17
2.1.2.	Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.1.	Pengertian Motivasi.....	18
2.1.2.2.	Teori Motivasi	19
2.1.2.3.	Jenis-jenis Motivasi	25
2.1.3.	Kinerja Karyawan	26
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja.....	26
2.1.3.2.	Penilaian Kinerja	27
2.1.4.	Hubungan Antar Variabel	29
2.1.4.1.	Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi.....	29
2.1.4.2.	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	30
2.1.4.3.	Hubungan Kompensasi, Motivasi dan Kinerja....	30
2.2.	Penelitian Sebelumnya.....	31
2.3.	Kerangka Berfikir dan Hipotesis	32
2.3.1.	Kerangka Berfikir	32
2.3.2.	Hipotesis.....	32

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1.	Pendekatan Penelitian	33
3.2.	Identifikasi Variabel	33
3.3.	Definisi Operasional Variabel	34
3.3.1.	Variabel Bebas (X) yaitu Kompensasi Finansial Langsung	34
3.3.2.	Variabel Antara (Z) yaitu Motivasi Ekstrinsik	35
3.3.3.	Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja.....	36

3.4. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	38
3.6. Teknik Analisis	39
3.7.1. Mengolah Hasil Kuesioner.....	39
3.7.2. Uji Kualitas Data.....	39
3.7.3. Path Analysis.....	41

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
4.1.2. Kegiatan dan Platform Perusahaan	44
4.1.3. Produk	44
4.1.4. Struktur Organisasi	46
4.1.5. Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4.1.6. Tugas dan Wewenang	47
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2.1. Karakteristik Responden.....	49
4.2.1.1. Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	50
4.2.1.2. Distribusi Usia Responden	50
4.2.1.3. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden.....	51
4.2.1.4. Distribusi Lama Bekerja Responden	51
4.2.1.5. Distribusi Status Perkawinan Responden.....	52
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X)....	54

4.2.2.2.	Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (Z)	57
4.2.2.3.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.2.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.2.3.1.	Uji Validitas	63
4.2.3.2.	Uji Reliabilitas	65
4.3.	Hasil Uji Analisis Jalur dan Pembuktian Hipotesis	65
4.3.1.	Asumsi-asumsi Analisis Jalur	65
4.3.2.	Koefisien Jalur	71
4.3.3.	Koefisien Determinasi	72
4.3.4.	Pembuktian Hipotesis	73
4.4.	Pembahasan	75
4.4.1.	Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja	75
4.4.2.	Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik	76
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	80
5.2.	Saran	81
 DAFTAR KEPUSTAKAAN		
 LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4 Distribusi Lama Bekerja Responden.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Status Perkawinan Responden	52
Tabel 4.6 Penentuan Kategori Berdasarkan Nilai Rerata.....	53
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Langsung	54
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik	57
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Valitas Variabel Kinerja	64
Tabel 4.13 hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.14 Uji Outlier Data Secara Univariate Tahap I.....	67
Tabel 4.15 Uji Outlier Data Secara Univariate Tahap II	67
Tabel 4.16 Uji Normalitas Data Secara Univariate Tahap I	69
Tabel 4.17 Uji Normalitas Data Secara Univariate Tahap II.....	70
Tabel 4.18 Hasil Pengujian analisis Jalur	71
Tabel 4.19 Nilai Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Component of Total Compensation Program.....	15
GAMBAR 2.2 Kerangka Konseptual	32
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi	46
GAMBAR 4.1 Hasil Pengujian Path Analysis.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

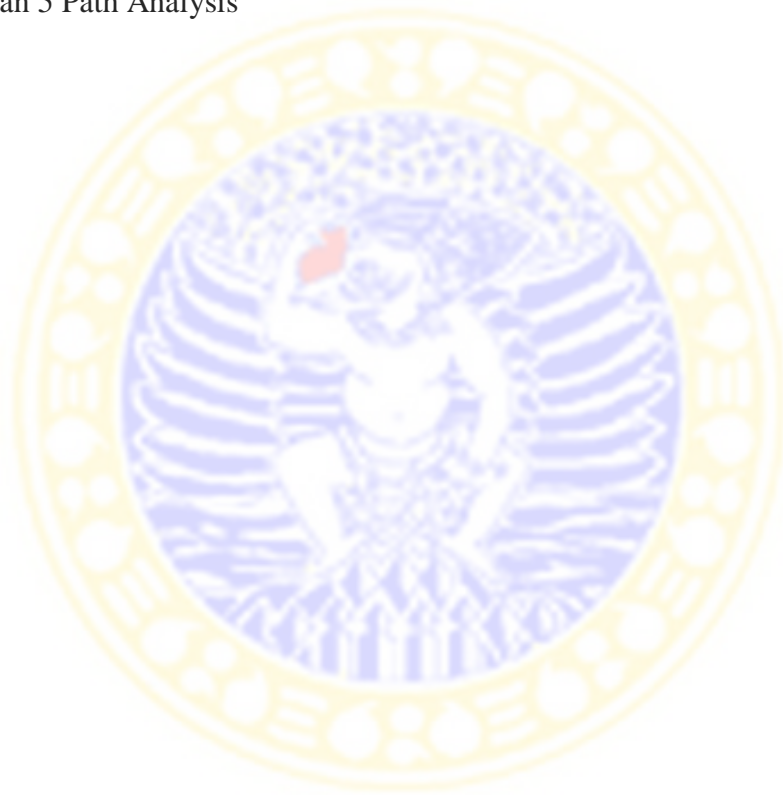
Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Frekuensi Jawaban

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Path Analysis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin baik di Indonesia disertai dengan daya beli konsumen yang tinggi mengakibatkan tingkat konsumsi masyarakat meningkat diberbagai sektor ekonomi, seperti contoh di bidang otomotif. Di bidang ini masyarakat mulai menunjukkan keterkaitan membeli kendaraan, apakah itu motor maupun mobil guna menunjang segala aktivitasnya. Peningkatan penjualan sepeda motor di Jawa Timur, terutama di Surabaya, mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Pada saat ini keaneragaman bentuk kendaraan bermotor sangat banyak, sehingga membuat konsumen memiliki pilihan yang luas. Hal ini menjadikan perusahaan saling berlomba-lomba memproduksi dan menjual sepeda motor yang mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan selera konsumen serta menawarkan harga yang dapat dijangkau konsumen pada umumnya. Tingginya tingkat populasi penduduk dan tingkat permintaan akan sepeda motor di Surabaya menjadi keuntungan bagi produsen untuk meningkatkan penjualan melalui distributor atau agen tunggal pemegang merk resmi yang dimiliki perusahaan. Perusahaan bersaing ketat agar mampu bertahan dan berkembang di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia adalah salah satu pilar utama meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengimplementasikan strategi bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk pengembangan perusahaan,

sehingga bila perusahaan ingin tetap bertahan dan berkembang maka perlu adanya pengelolaan sumber daya yang baik. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak aktivitas perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perlu adanya usaha untuk mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki para karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk mengetahui apa yang menjadikan karyawan terdorong untuk memaksimalkan potensi dirinya bagi perusahaan.

Pada umumnya perusahaan mengharapkan setiap karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai sasarannya. Robbins (2000) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”. Untuk mencapai kapasitas kerja yang optimal, perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif, sedangkan untuk mencapai kerjasama yang efektif perusahaan harus memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja sama dengan kemauan kuat dan semangat yang tinggi. Maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawan agar dapat menunjang pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi yang baik, dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan atau dalam bentuk pelayanan kesejahteraan dalam batas kemampuan perusahaan.

Milcovich (2005) menyatakan bahwa, “*Compensation refers to a forms of financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship*”. Pernyataan ini menegaskan bahwa “kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan“. Perusahaan yang meningkatkan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, dapat memungkinkan karyawannya bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi” (Mathis dan Jackson, 2000). Sehingga kemampuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memperhatikan kompensasi yang memadai mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerjanya, dari penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, maka pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan dan apakah kompensasi dapat memperbaiki motivasi karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Mitra Pinasthika Mustika merupakan distributor atau Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) resmi produk sepeda motor Honda untuk wilayah pemasaran di Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur yang berkembang saat ini, maka pihak PT. Mitra Pinasthika Mustika dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusianya di bagian penjualan untuk meningkatkan pangsa pasar dan menarik pelanggan baru yang ada di Surabaya dan sekitarnya. Meningkatkan pangsa pasar membutuhkan strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan, salah satunya strateginya adalah disiasati dengan kompensasi yang memadai bagi bagian penjualan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut dapatlah dikemukakan judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI EKTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT MITRA PINASTHIKA MUSTIKA SURABAYA”

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya?
2. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan melaksanakan kebijakan perusahaan terutama dalam masalah kompensasi finansial, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan informasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut khususnya tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1.5. Sistematika Skripsi

Bab 1: Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang di dalamnya diuraikan mengenai pengertian kompensasi, motivasi ekstrinsik dan kinerja. Bab ini juga menjelaskan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan skripsi ini, hipotesis dan model analisis sebagai jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini.

Bab 3 :Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang langkah-langkah penelitian yang digunakan dalam memecahkan masalah, metode penelitian, teknik penelitian, teknik penentuan sample dan metode analisis.

Bab 4 :Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian serta analisis pembuktian.

Bab 5 :Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisi kesimpulan atas pembahasan permasalahan pada bab sebelumnya dan beberapa saran yang dapat memberi informasi bagi perusahaan untuk mengetahui variabel-variabel yang menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Singodimejo (2000) kompensasi adalah “Semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang diberikannya pada perusahaan tersebut”. Sedangkan Nitisemito (1996) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara bertahap”. Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2004) yang menyatakan “bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya”.

Handoko (1993) juga menyatakan bahwa “Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat”. “Kompensasi disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi” (Panggabean, 2002).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dikembangkan dengan baik dan efektif

akan membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang potensial dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Jenis-jenis Kompensasi

Berikut beberapa penggolongan kompensasi menurut para ahli:

A. Mangkunegara (2002) menyatakan ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan, yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

2. *Benefit* (keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan.

B. Menurut Dessler (1997) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi.

C. Mondy and Noe (2005) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung), yaitu kompensasi yang meliputi segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan atas hasil kerjanya dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
 - a. Gaji dan adalah pembayaran kompensasi atas kinerja karyawan yang dibayarkan dengan tarif yang telah ditentukan dengan periode pembayaran teratur. Simamora (1999:553) menjelaskan bahwa “hubungan antara keadilan dan kepuasan terhadap gaji individu ditentukan oleh beberapa input antara lain pendidikan, pengalaman (lama bekerja), keahlian-keahlian, tanggung jawab, kondisi kerja dan hasil yang diharapkan terhadap hasil-hasil (*outcomes*) atau imbalan-imbalan (reward). Sebaiknya keputusan mengenai gaji seharusnya memenuhi 6 tujuan (Cherington, 1995:405), Yaitu :
 - 1) Gaji harus sesuai dengan peraturan yang berlaku
Pemberian gaji sebaiknya didasarkan pada standar pemerintah yaitu UMR (Upah Minimum Regional) atau bila peraturan pemerintah tidak ada maka perusahaan dapat menetapkan standar penggajian yang disesuaikan dengan pendidikan, pengalaman (lama bekerja), keahlian dan tanggung-jawab seorang karyawan.
 - 2) Gaji harus cukup besar untuk menahan karyawan yang berkualitas agar bergabung dengan perusahaan
 - 3) Gaji harus dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik
Gaji dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga target kinerja yang diharapkan tercapai.
 - 4) Gaji harus mampu menciptakan keadilan internal (gaji yang diterima cukup adil bila dibandingkan dengan jumlah hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan dimana dia bekerja) dan keadilan eksternal (gaji yang diterima karyawan cukup adil bila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada posisi yang sama di organisasi lain)
 - 5) Gaji yang diterima dipandang dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan (beserta keluarganya) seperti makanan, pakaian dan perumahan sehingga karyawan merasa cukup tenang dalam bekerja.
 - 6) Gaji sesuai dengan sumber daya keuangan perusahaan dan dapat dilaksanakan secara kontinyu dalam jangka panjang. Hal

ini sangat penting untuk menjaga kelangsungan kegiatan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati untuk membayarnya, jika upah itu diperhitungkan meliputi masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika dihitung masa sehari dinamakan upah harian dan jika upah tersebut berdasarkan jam dinamakan upah tiap jam.
 - c. Bonus adalah pembayaran kompensasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang luar biasa. Menurut Whether dan Davis(1996:379) menjelaskan “bahwa bonus adalah suatu bentuk insentif yang dibayarkan pada para karyawan yang menghasilkan output melebihi suatu target yang di tetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Mangkunegara(2000:90) menjelaskan kriteria bonus yang baik adalah:
 - 1) Besarnya bonus dengan standar kerja hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat. Bonus dapat menimbulkan semangat yang lebih besar bagi karyawan untuk berprestasi.
 - 2) Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
 - 3) Bonus yang diterima karyawan hendaknya dapat langsung meningkatkan kinerja dan efisien
 - 4) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
 - d. Komisi adalah pembayaran kompensasi yang didasarkan pada persentase tertentu dari penjualan. Menurut Kartono(1985:163) “komisi adalah sarana obyektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, dorongan atau keinginan seseorang. Menurut Sarwoto(1996:144) komisi merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar mereka dapat meningkatkan target organisasi”.
2. *Indirect Finansial Compensation* (kompensasi finansial tidak langsung),

Adalah kompensasi yang memiliki segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan dan bukan dalam bentuk gaji, upah, komisi dan bonus, melainkan berupa tunjangan. Bentuk-bentuk tunjangan yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. *Social security* (jaminan sosial) adalah memberikan tiga jenis tunjangan yaitu pendapatan pensiun, tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, dan tunjangan cacat tubuh.
 - b. *Unemployment Compensation* (uang pesangon) adalah suatu pembayaran sekaligus yang diberikan oleh perusahaan bila memberhentikan karyawan.
 - c. *Worker's Compensation* (kompensasi karyawan) adalah memberikan pendapatan tunjangan medis kepada korban kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan atau keluarga karyawan lepas dari bersalah atau tidak.
 - d. *Payment For Time Not Worked* (kompensasi untuk waktu tidak bekerja) yang terdiri dari:
 - 1) *Paid Vacation* (cuti dan liburan) memberikan waktu bagi karyawan untuk mengambil masa cuti dan beristirahat. Selama masa tersebut, karyawan tetap diberi gaji.
 - 2) *Sick Leave* (cuti sakit) menyediakan pembayaran gaji kepada seorang karyawan apabila yang bersangkutan tidak dapat bekerja karena sakit.
 - e. *Health Benefit* (manfaat kesehatan). Memberikan jaminan kesehatan, perawatan gigi dan lain-lain.
 - f. *Security benefit* adalah memberikan tunjangan pensiun, tunjangan pembayaran penyandang cacat, dan asuransi jiwa.
 - g. *Employee Service* (tunjangan dinas karyawan) adalah mencakup fasilitas-fasilitas fisik yang diberikan organisasi kepada karyawan.
 - h. *Premium Pay* adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan atas kondisi pekerjaan yang diatas standar jam kerja dan pekerjaan berbahaya.
 - 1) *Hazard Pay* adalah kompensasi tambahan untuk karyawan yang bekerja dengan kondisi yang sangat berbahaya.
 - 2) *Shift Differential* adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan yang memerlukan jam kerja di atas standar.
3. *Non Financial Compensation – The Job* (kompensasi non finansial-pekerjaan)

Adalah kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk kepuasan yang didapat dari lingkungan yang baik secara psikologis maupun fisik. Karyawan akan menerima imbalan berupa perasaan puas dengan melaksanakan pekerjaan yang berarti (*meaningful job*). Tipe

imbalan seperti ini bersifat intrinsik. Bentuk kompensasi dapat berupa
berupa:

- a. *Skill variety* (kemampuan yang beragam)
- b. *Task identity* (identitas tugas)
- c. *Task significance* (pemberian tugas secara signifikan)
- d. *Autonomy* (otonomi)
- e. *Feedback* (umpan balik)

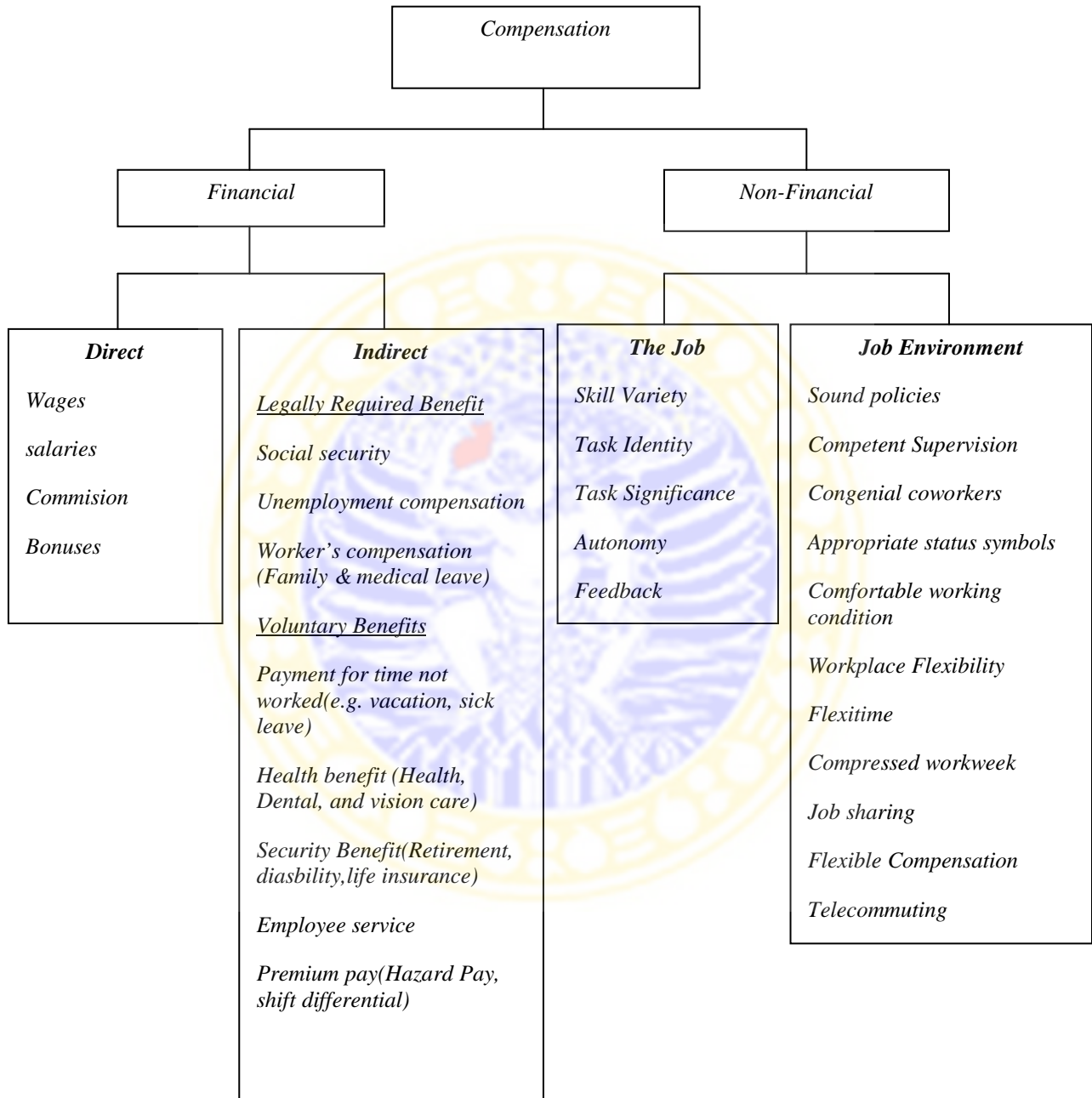
4. *Non Financial Compensation – Job Environment* (kompensasi non finansial-lingkungan pekerjaan) adalah kompensasi yang diterima seorang karyawan dalam bentuk perasaan puas yang didapat dari lingkungan pekerjaan baik secara psikologis maupun fisik. Bentuk kompensasi ini dapat berupa:

- a. *Sound Policies* (kebijakan-kebijakan organisasi yang sehat) adalah peraturan-peraturan dan praktek-praktek sumber daya manusia yang menggambarkan kesungguhan manajemen dalam berhubungan dengan karyawannya, sehingga menimbulkan *reward* yang positif.
- b. *Competent Supervision* (penyelia yang kompeten) program ini memberikan kepastian mengenai kontinuitas kebijakan kepemimpinan dan manajemen.
- c. *Congenial Coworkers* (rekan kerja yang menyenangkan) kebanyakan karyawan mempunyai keinginan untuk dapat diterima kelompoknya dalam hal pemenuhan kebutuhan sosial dasar (*social basic needs*).
- d. *Appropriate Status Symbol* (simbol status yang tepat). Misalnya karyawan akan membandingkan ukuran tempat kerjanya dengan rekan kerja yang jabatannya sama. Apabila pada saat pemberian lokasi tempat kerja oleh perusahaan terjadi ketidakadilan, maka karyawan akan merasa tidak mendapatkan status simbol yang tepat.
- e. *Comfortable Working Condition* (kondisi kerja yang nyaman), kondisi kerja yang nyaman akan memberikan perasaan senang bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. *Flexitime* adalah suatu kondisi dimana perusahaan membebaskan karyawannya untuk memilih jam kerjanya sendiri sesuai dengan batasan-batasan yang diberikan perusahaan.
- g. *The Compressed Workweek* (meringkas minggu kerja) adalah memampatkan hari kerja menjadi lima hari dalam seminggu, sehingga karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dalam waktu yang lebih sedikit namun pada akhir pekan memiliki waktu santai yang maksimal untuk kehidupan pribadinya. Hal ini terbukti meningkatkan perasaan puas dalam diri karyawan.

- h. *Job sharing* (berbagi pekerjaan) adalah pendekatan yang menarik bagi orang yang ingin bekerja kurang dari 40 jam per minggu. Dalam *job sharing* dua orang *part timer* yang berbagi waktu untuk mengerjakan satu pekerjaan dengan cara yang disetujui dan dibayar sesuai dengan kontribusi masing-masing.
- i. *Flexible Compensational Cafeteria Compensation* adalah rencana yang memungkinkan karyawan untuk memilih beberapa alternatif dalam memutuskan bagaimana kompensasi keuangan mereka akan dialokasikan. Karyawan-karyawan tersebut diberi kebebasan dalam menentukan, contohnya berapa banyak kompensasi yang akan diambil dalam bentuk gaji, asuransi jiwa dan keuntungan-keuntungan lain. *Cafeteria Plans* memungkinkan karyawan untuk menentukan paket kompensasi yang memuaskan bagi kebutuhan mereka.
- j. *Telecommuting* adalah rencana yang memungkinkan karyawan untuk membawa pekerjaannya ke rumah atau ke tempat lain yang jauh dari kantor. Karyawan dapat mengerjakan tugas mereka dengan menggunakan jalur data komputer misalnya melalui internet atau dapat juga LAN (*Local Area Network*). Karyawan akan dapat melaksanakan rencana ini adalah pekerja informan misalnya seorang analisis keuangan atau programmer komputer.



Gambar 2.1.
Component of Total Compensation Program



Sumber : R. Wayne Mondy, SPHR dan Robert M. Noe,SPHR Human Resource Management, Ninth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc. (2005)

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Simamora (2004:449), kompensasi memiliki beberapa tujuan dalam perusahaan, yaitu:

1. Memikat karyawan
Tingkat pemberian kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini juga digunakan oleh perusahaan untuk tetap dapat kompetitif di pasar tenaga kerja.
2. Menahan karyawan-karyawan yang kompeten
Perusahaan perlu mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja, sehingga tidak perlu mengalami kehilangan tenaga kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.
3. Memotivasi karyawan
Karena kompensasi merupakan alasan utama seseorang bekerja maka pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang baik, dimana hal ini dapat dijadikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga target kinerja yang diharapkan dapat tercapai.
4. Mematuhi peraturan hukum
Kompensasi merupakan salah satu hal yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan, yang diatur dan dilindungi oleh hukum.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (1995), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.1.3 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995), sistem pemberian kompensasi yang umum dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu ini, besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya melainkan didasarkan pada lamanya kerja.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan per unit yang telah dihasilkan oleh karyawan seperti per meter, per liter, per kilogram.

3. Sistem Borongan

Dalam sistem borongan ini, besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.1.4 Keadilan Kompensasi

Menurut Mondy (2008) keadilan kompensasi dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1. *External Equity*

Keadilan kompensasi eksternal terjadi ketika karyawan diberi kompensasi yang setara dengan karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang berbeda. Survey kompensasi memungkinkan perusahaan untuk menentukan tingkat kompensasi dimana keadilan kompensasi eksternal dapat dipertanggungjawabkan.

2. *Internal Equity*

Keadilan kompensasi internal terjadi apabila karyawan diberi kompensasi sesuai dengan nilai relatif dari evaluasi pekerjaan yang ada dalam perusahaan

itu sendiri. Evaluasi pekerjaan merupakan faktor utama yang menentukan keadilan kompensasi internal.

3. *Employee Equity*

Keadilan karyawan terjadi pada saat karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama untuk perusahaan yang sama pula, namun pemberian kompensasi didasarkan pada faktor unik yang dimiliki masing-masing karyawan. Faktor unik yang dimaksud misalnya level kinerja dan senioritas.

4. *Team Equity*

Keadilan tim dapat dicapai ketika yang lebih produktif diberi kompensasi atau penghargaan yang lebih besar dibandingkan tim yang kurang produktif.

Menurut Cascio dalam Pengabean (2002), keadilan kompensasi ada dua macam, yaitu:

1. Keadilan distributif

Keadilan distributif berusaha menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah bentuk kompensasi yang mereka terima, dengan kata lain keadilan distributif lebih berkaitan dengan hasil akhirnya.

2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah suatu alat untuk mengukur tingkat keadilan dalam pemberian kompensasi. Keadilan prosedural berkaitan dengan pengujian reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan dalam menentukan kompensasi.

Organisasi atau perusahaan harus mampu memotivasi dan mempertahankan loyalitas karyawan yang kompeten, serta menarik perhatian para tenaga kerja baru yang memiliki potensi. Keadilan adalah persepsi karyawan dimana yang bersangkutan diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

“Motivasi sebagai pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya” (Siagian, 1995). Robbins (2007) juga menyatakan “Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran”. Pengertian lainnya tentang motivasi

dikemukakan oleh Sopiah (2008) bahwa “Definisi motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya”. Motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

A. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu:

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

B. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa “manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung

bersifat bawaan “(Hariandja: 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang ada dalam diri manusia terdiri dari:

- 1 Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- 2 Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3 Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- 4 Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5 Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

C. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, kebutuhan-kebutuhan yang mendasari kebutuhan motivasi dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

1. *Hygiene Factor* (faktor penyebab ketidakpuasan)

Yaitu faktor-faktor atau kondisi yang dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap karyawan jika faktor tersebut tidak ada. Faktor-faktor tersebut antara lain: gaji dan upah, status, kualitas keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan antar pekerja, kualitas supervisor, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

2. *Satisfier Factor* (faktor penyebab kepuasan)

Faktor motivasi adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi yang kuat pada karyawan, tetapi bila faktor-faktor tersebut tidak ada maka hal itu tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor tersebut antara lain: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Hal yang sama dinyatakan oleh Munandar (2001:331) teori motivasi dari Herzberg dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang dinamakan faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, sedangkan kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan. Dengan faktor-faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dari pekerjaan, dijelaskan sebagai berikut:

1. Rangkaian kondisi pertama disebut “*factor Higiene*” atau disebut kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) yaitu faktor yang berkaitan dengan pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja, kondisi ekstrinsik meliputi:
 - a. Gaji
Derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dari hasil kerjanya. Gaji dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan. Gaji adalah salah satu diantara imbalan-imbalan ekstrinsik yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk mempengaruhi perilaku kinerja karyawan.
 - b. Kebijakan perusahaan
Derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Dalam hal ini diharapkan perusahaan dalam membuat kebijakan dan peraturan hendaknya selalu memperhatikan kepentingan dan kebutuhan karyawan agar antara karyawan dan perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan.
 - c. Mutu hubungan interpersonal
Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya. Hubungan antar pribadi dalam lingkungan pekerjaan, baik hubungan vertikal atasan dan bawahan, ataupun hubungan horisontal antar teman setingkat harus terbina dengan baik, agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan.
 - d. Kondisi kerja
Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Perusahaan yang baik akan senantiasa memperhatikan kondisi kerja karyawannya. Kondisi kerja yang baik akan sangat

- diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Kondisi kerja terdiri dari kondisi fisik dan kondisi lama waktu bekerja.
- e. Keamanan
Keamanan kerja merupakan kebutuhan untuk keamanan jiwa seseorang karyawan sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan akan akan harta yang ditinggal sewaktu karyawan bekerja.
 - f. Status
Status merupakan keinginan untuk melaksanakan suatu penempatan posisi kerja karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
 - g. Mutu dari supervisi
Mutu dari supervisi merupakan kemampuan kualitas yang dimiliki oleh supervisi untuk mengorganisasikan secara detail terhadap pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kelancaran proses dalam bekerja.
2. Rangkaian kondisi kedua disebut “*factor Motivator*” atau disebut kondisi intrinsik, yaitu faktor yang berkaitan dengan daya dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, kondisi intrinsik meliputi:
- a. Prestasi
Besarnya kemungkinan tenaga kerja atau karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk bisa berprestasi untuk dirinya sendiri dan juga untuk perusahaan.
 - b. Pengakuan
Besarnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan atas hasil kerjanya. Pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai karyawan akan menjadi motivator yang kuat, tanpa adanya pengakuan dari perusahaan maka karyawan akan merasa malas, tidak memiliki gairah kerja dan tidak ada keinginan memberikan sesuatu yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.
 - c. Tanggung jawab
Besarnya tanggungjawab yang didasarkan dan diberikan kepada seseorang tenaga kerja atau karyawan. Adanya rasa ikut serta memiliki dalam diri karyawan pada perusahaan, akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggungjawab.
 - d. Kemajuan
Besarnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya. Kesempatan untuk maju merupakan motivasi yang cukup kuat bagi karyawan.
 - e. Pekerjaan itu sendiri
Besarnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja atau karyawan dari pekerjaannya. Pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan dan menantang akan menjadi motivasi yang cukup kuat bagi karyawan,

sebaliknya pekerjaan yang kurang menantang akan menjadikan pekerjaan itu membosankan untuk karyawan.

f. Pertumbuhan untuk berkembang

Pertumbuhan untuk berkembang adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadinya, cenderung untuk selalu mengembangkan potensi diri.

D. Tiga Jenis Motivasi David McClelland

1. Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Kebutuhan akan prestasi (n-ACH) adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori

Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Kebutuhan akan kekuasaan n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

2.1.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Sumarni (1999), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.
- b. Informasi
Pemberian informasi yang jelas sangat berguna menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
- d. Persaingan
Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
- e. Partisipasi
Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
- f. Kebanggaan
Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan sesungguhnya tidak dikendalikan oleh perusahaan secara langsung, namun lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
2. Dessler (1997) menyatakan “bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi”. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan

sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005)

adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi

pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Gomes (2000:142) mengemukakan beberapa tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Menurut Handoko (2002) “pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu

yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4. Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1. Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi

Seperti yang dinyatakan Simamora (2004) bahwa organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi untuk memotivasi karyawan. Sebagai misal, perusahaan memberikan gaji reguler pada karyawan-karyawannya yang bekerja setiap hari dan merampungkan pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi karyawan diharapkan termotivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Bila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, namun bila karyawan

memandang kompensasi yang diberikan tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kinerja mereka bisa menurun.

2.1.4.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004) mengatakan bahwa “kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya”. Kompensasi finansial adalah kebutuhan yang mendasar yang dibutuhkan karyawan dengan kompensasi yang tercukupi sesuai dengan kebutuhan karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik bagi perusahaan.

2.1.4.3. Hubungan Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan

Hubungan dari kompensasi, motivasi dan kinerja adalah pemberian kompensasi diharapkan mampu memotivasi kinerja karyawan secara efektif, dimana hubungan ini membutuhkan suatu kejelasan antara kinerja imbalan serta kepercayaan antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya kepercayaan karyawan sistem kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga hubungan karyawan dan organisasi dapat terjalin dengan baik dan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Hal ini dinyatakan oleh Cool (2005) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang didesain perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai kompensasi pernah dilakukan, diantaranya oleh Rochmawati (2007) dengan judul ” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Unit Pelayanan Rumah Sakit Pelabuhan Surabaya. “Dalam penelitiannya kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan serta kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening“. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dahulu menggunakan variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompensasi finansial langsung.
2. Obyek penelitiannya pun berbeda.

Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

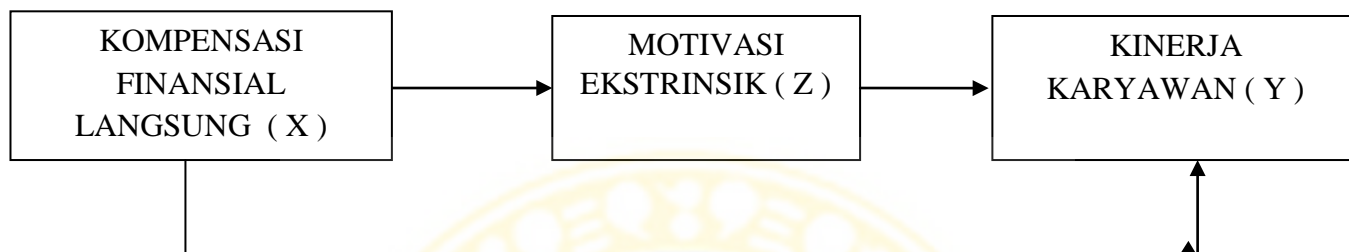
1. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel antara dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat
2. Penelitian ini sama-sama menggunakan skala penelitian yang digunakan oleh penelitian sebelumnya, yaitu Skala Likert dan *path analysis*.

2.3. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Berpikir

Gambar 2.2.

Kerangka Berpikir



2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori maka dapat diajukan hipotesis:

H₁ : Ada pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya^a

H₂ : Ada pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervenin, penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang harus menggunakan pengujian hipotesis. Metode pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, dilanjutkan dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data (primer dan sekunder) dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah faktor-faktor yang berperan dalam suatu peristiwa atau gejala dalam masalah yang diteliti. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

a. Variabel Bebas (X) = Kompensasi Finansial Langsung

Variabel bebas yaitu variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi finansial langsung (X).

b. Variabel Antara (Z) = Motivasi Ekstrinsik

Variabel antara, yaitu variabel yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas secara tidak langsung mempengaruhi

berubahnya variabel terikat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel motivasi ekstrinsik (Z)

c. Variabel Terikat (Y) = Kinerja Karyawan

Variabel terikat yaitu variabel yang tergantung pada variabel yang lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam pembahasan ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk mendefinisikan variabel-variabel yang telah dijelaskan sebelumnya agar variabel tersebut dapat dioperasikan pada penulisan skripsi. Dimana spesifikasi definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (X) adalah kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tanggung jawabnya. Indikator kompensasi finansial langsung menurut teori Mondy dan Noe (2005), Simamora (1999:553), dan Mangkunegara (2000:90) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

- a. Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan di perusahaan.
- b. Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan lama bekerja karyawan di perusahaan.

- c. Besarnya gaji yang diterima setara dengan perusahaan lain dengan jabatan yang sama.
2. Bonus
 - a. Bonus selalu diberikan ketika karyawan memiliki prestasi kerja.
 - b. Bonus yang diterima karyawan mampu meningkatkan semangat kerja.
 - c. Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.
 3. Komisi
 - a. Besaran komisi yang diterima dapat memberikan kepuasan karyawan.
 - b. Komisi yang diterima dapat mendorong dalam meningkatkan target penjualan.

3.3.2 Variabel Antara (Z)

Variabel antara (Z) adalah motivasi ekstrinsik, yang menggunakan teori dua faktor Herzberg, Munandar (2001:331) juga memberikan beberapa indikator menurut tinjauan Herzberg antara lain:

- a. Karyawan merasa kebijakan organisasi yang ada di perusahaan membuat nyaman dalam bekerja.
- b. Karyawan bersedia membantu atau menolong sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.
- c. Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada sekarang.
- d. Asuransi yang diberikan perusahaan membuat nyaman dalam bekerja.
- e. Penempatan posisi kerja saat ini sudah sesuai harapan karyawan.
- f. Kemampuan kualitas yang dimiliki oleh supervisi sangat mempengaruhi dalam bekerja.

- g. Pengalaman yang dimiliki karyawan dapat membantu untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik.
- h. Karyawan terdorong untuk menjadi lebih baik demi memperoleh penghargaan dari atasan.
- i. Karyawan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.
- j. Karyawan berusaha secara optimal dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- k. Pekerjaan yang dilakukan dapat mengembangkan kemampuan dan kemahiran karyawan.

3.3.3. Variabel Terikat (Y)

Merupakan tanggapan pemimpin (atasan) atas proses kerja tertentu dimana karyawan akan mencapai hasil kerja tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dinilai oleh atasan karyawan secara langsung. Indikator yang digunakan menurut Gomes (2000) adalah:

1. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam periode tertentu.
2. *Quality of work* (Kualitas kerja)
Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meminimalkan kesalahan yang dibuat saat kerja.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)
Karyawan memiliki pengetahuan atau keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. *Creativeness* (Kreatifitas)

Karyawan dapat mengambil tindakan-tindakan pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

5. *Cooperative* (Kerjasama)

Karyawan dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

6. *Dependability* (Kepercayaan)

Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. *Initiative* (Inisiatif)

Karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas baru dan menjalankan sesuai dengan tanggung jawab.

Variabel Kompensasi finansial langsung (X), variabel Motivasi ekstrinsik (Z) dan Kinerja (Y) diukur dengan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2004:86). Berdasarkan skala Likert, jawaban responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner diberi nilai sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data pokok yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden, data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung dari tempat penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah, seperti dokumen organisasi, arsip, buku literatur dan sumber tulisan lainnya, baik berupa data intern organisasi maupun pendukung dari ekstern organisasi.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ada dua, yaitu:

- a. Studi kepustakaan yaitu mempelajari dari buku literatur dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan kompensasi.
- b. Studi lapangan, yaitu:
 1. Penyebaran kuesioner kepada responden, dimana kuesioner adalah instrumen penelitian survei yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diinginkan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis kepada sekelompok responden.
 2. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab terhadap responden. Teknik ini akan berguna jika ada

responden yang kurang jelas dalam memahami kuesioner yang telah diajukan.

3. Dokumenter, yaitu data yang diperoleh dari data perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, yang berarti semua anggota populasi diteliti. Penentuan sampel ini berdasarkan pendapat dari Arikunto (2006: 134) “... apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua”.

3.6. Teknik Analisis

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuesioner yang disebarkan. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolahnya dengan metode statistik.

3.6.1. Mengolah Hasil Kuesioner

Untuk mengolah hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skoring dengan skala Likert. Setelah diisi oleh responden, akan diberi nilai sesuai dengan jawaban masing-masing responden yang dimasukkan dalam kategori, untuk selanjutnya diolah dalam program statistik AMOS

3.6.2. Uji Kualitas Data

Ada tiga konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas, validitas dan normalitas. Ketiga kualitas data ini harus dilakukan karena untuk menghasilkan kesimpulan yang tidak bias sehingga datanya reliabel, valid dan normal.

a. Reliabilitas (*Reliability*)

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui dasar ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi. Suatu alat ukur instrumen disebut *realibel* atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Menurut Santoso (2000:270) menjelaskan angket dikatakan *realibel* jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu.

b. Validitas (*Validity*) Data

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu, jika sinonim dari reliabilitas adalah konsistensi, maka esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Indriantoro (1999:181) mengemukakan bahwa suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan diharapkan oleh peneliti.

c. Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini, menggunakan *Critical Ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan *standard error*nya dan mengamati *skewness value* yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif, dimana nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai *Z-value*. Pada tingkat signifikansi 0,05, jika nilai *Z* lebih besar dari nilai kritis, maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal (Ferdinand, 2006:96).

3.6.3. Path Analysis

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka uji statistika yang digunakan yang digunakan adalah *path analysis*. Uji ini dimaksudkan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel akibat (Al-Rasyid). Interpretasi penelitian dapat dilihat dari pengaruh-pengaruhnya, yaitu:

- a. Pengaruh langsung (*Direct affect*) terjadi pada variabel yang mempunyai arah panah langsung dari variabel bebas ke variabel intervening dan ke variabel tergantung.
- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect affect*) terjadi antara variabel bebas yang melalui variabel intervening sebelum ke variabel tergantung.
- c. Pengaruh total (*Total affect*) adalah pengaruh yang terjadi dari penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat diestimasi dari koefisien beta.

Persamaan struktural untuk diagram jalur, adalah:

$$Z = P_{zx} X + \varepsilon_1$$

$$Y = P_{zx} X + P_{yz} Z + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X = Kompensasi finansial langsung

Z = Motivasi ekstrinsik

Y = Kinerja karyawan

P_{zx} = Pengaruh X ke Z

β_{yz} = Pengaruh Z ke Y

ε_1 , & ε_2 , = Pengaruh dari variabel lain diluar variabel yang diteliti.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya

4.1.1 Sejarah PT. MPM Surabaya

Pada tahun 1971, PT. Calista Alba di Surabaya diangkat menjadi Main Dealer sepeda motor Honda dengan wilayah pemasaran Jawa Timur, PT Calista Alba yang didirikan oleh 3 (tiga) orang yaitu Bapak Tirto Waluyo, Bapak Heru Indarto dan Bapak Hadi Ismanto.

PT. Calista Alba dalam memasarkan sepeda motor Honda pada mulanya cukup baik, pangsa pasar cukup tinggi, dan penjualan meningkat dengan pesat. Dengan berjalanya waktu, maka makin meningkatnya perkembangan pasar tidak dapat diimbangi PT. Calista Alba baik dari segi pemodalan maupun dari manajemennya. Pangsa pasar sepeda motor Honda makin menurun dan penjualannya makin merosot. PT. Astra Honda Motor yang merupakan penyalur sepeda motor Honda di Indonesia tidak dapat membiarkan keadaan tersebut terus berlangsung. Maka pada tahun 1987, PT. AHM melalui anak perusahaannya yaitu PT. MPM mengambil alih PT. Calista Alba sebagai Main Dealer sepeda motor Honda dengan wilayah pemasaran diperluas menjadi Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur.

4.1.2 Kegiatan dan Platform Usaha PT. MPM Surabaya

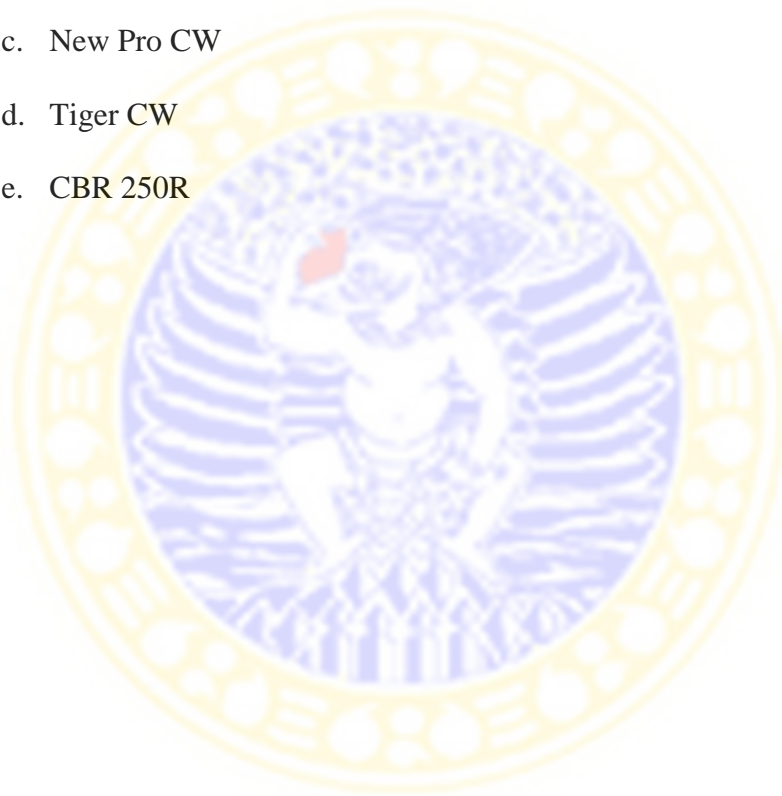
Perusahaan ini sebagai Main Dealer produk sepeda motor Honda mempunyai kegiatan memasarkan dan mendistribusikan sepeda motor Honda ke wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Barat.

4.1.3 Produk yang Didistribusikan

PT. MPM mendistribusikan sepeda motor (kendaraan roda dua) merek Honda. Adapun produk-produk yang didistribusikan oleh PT. MPM meliputi:

1. Revo serie S
 - a. Revo Spoke
 - b. Revo CW
 - c. Revo Deluxe
 - d. Revo Techno
2. Blade Serie S
3. Supra X Serie S
 - a. Supra X Spoke
 - b. Supra X CW
 - c. Supra X PGM-FI
4. Matic
 - a. Beat Spoke
 - b. Beat CW
 - c. Scoopy
 - d. New Vario CW
 - e. New Vario Techno Non CBS

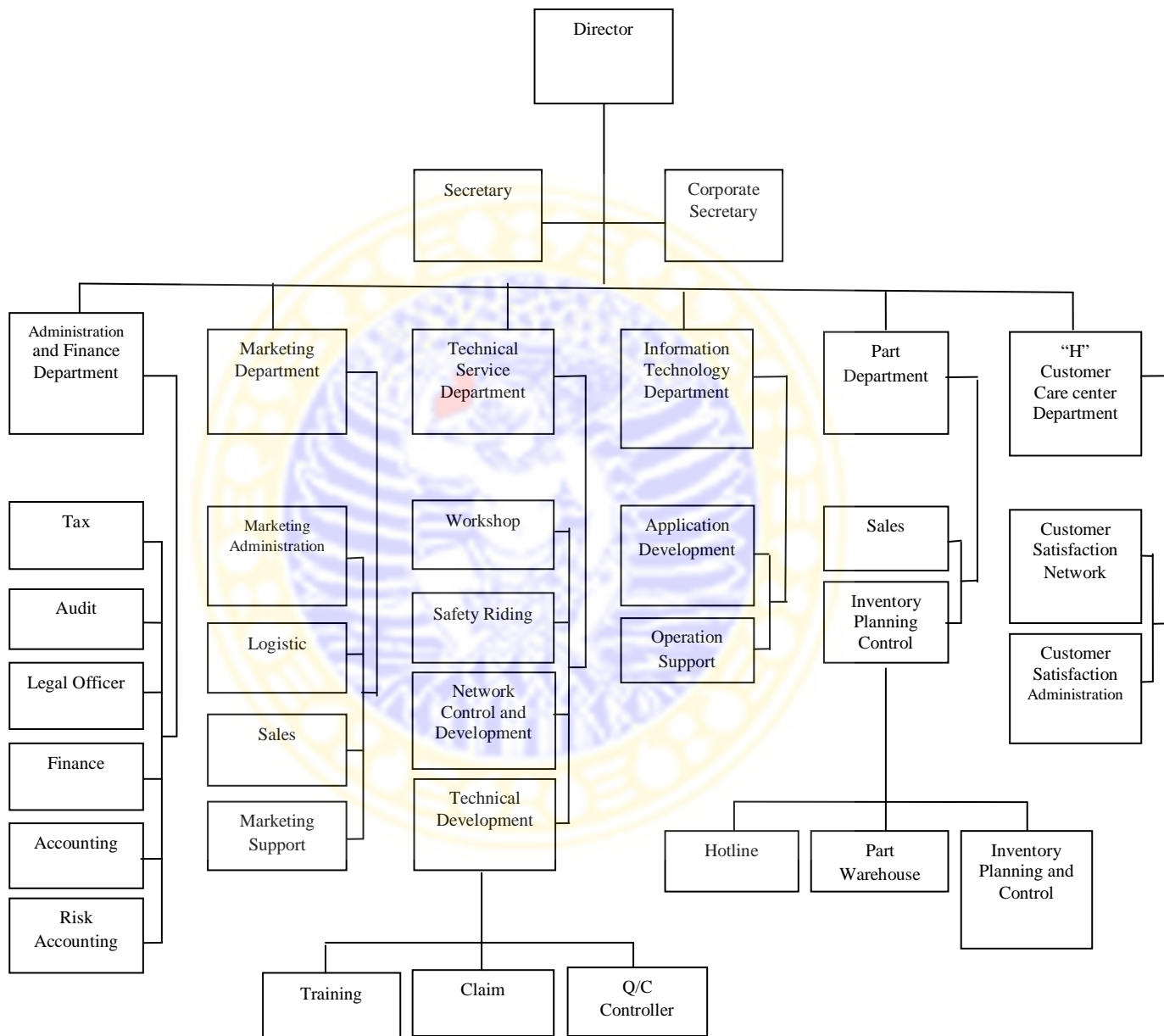
- f. New Vario Techno CBS
- 5. Prestige Matic
 - a. PCX
- 6. Sport
 - a. CS 1
 - b. New Pro Spoke
 - c. New Pro CW
 - d. Tiger CW
 - e. CBR 250R



4.1.4 Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya



Sumber: PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya

4.1.5 Visi dan Misi PT. MPM Surabaya

Visi

Menjadi distributor tunggal terbaik sepeda motor Honda dengan memimpin pasar, memberikan pelayanan yang melampaui harapan pelanggan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik.

Misi

Menyediakan kemudahan mobilitas sampai ke seluruh wilayah. Nilai-nilai dasar yang senantiasa dikembangkan dalam perusahaan:

1. Kerjasama
2. Terbuka
3. Kreatif
4. Peduli
5. Penuh Gairah
6. Selalu terdepan dalam kreativitas dan kepedulian terhadap pelanggan

4.1.6 Tugas-tugas dan Wewenang

Tugas-tugas dan wewenang dari Bagian Pemasaran PT. Mitra Pinasthika Mustika, adalah sebagai berikut:

1. *Marketing department*

Mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan riset, program dan komunikasi sesuai dengan karakteristik regional/wilayah.

Tugas-tugasnya antara lain:

- a. Melakukan riset pasar
 - b. Melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap kegiatan pemasaran
 - c. Menjabarkan konsep dan strategi pemasaran pusat menjadi taktik pemasaran regional
 - d. Melakukan kegiatan komunikasi pemasaran sesuai dengan target pasar
 - e. Melakukan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi budget pemasaran
 - f. Melakukan media monitoring untuk menjadi masukan bagi manajemen
2. *Sales Supervisor*
- a. Mengkoordinir, mengontrol dan memberikan bantuan kepada *salesman* agar tujuan peningkatan penjualan tercapai.
 - b. Mengawasi dan mengendalikan pencapaian target penjualan
 - c. Memonitor keadaan pasar dan pesaing
 - d. Membina dan mengarahkan, mengkoordinir dan mengembangkan kemampuan *salesman*
 - e. Menerima dan menganalisa laporan/proposal dari *salesman*
 - f. Mengendalikan biaya operasional bagian penjualan
 - g. Membina dan mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang ada
 - h. Membantu mengatasi problem yang dihadapi konsumen
3. *Salesman*
- a. Mencari konsumen baru
 - b. Mengusahakan tercapainya target penjualan

- c. Membina hubungan baik dengan konsumen yang menjadi tanggung jawabnya
 - d. Mendata kendala yang dihadapi dalam usaha mendapatkan konsumen
 - e. Membantu memonitoring keadaan pasar
4. *Marketing Administration*
- a. Melayani pembayaran pembelian sepeda motor secara tunai maupun kredit
 - b. Menyiapkan berkas-berkas/formulir pembelian untuk diproses lebih lanjut
5. *Marketing Support*
- a. Melakukan promosi produk melalui event-event, pameran maupun kegiatan lainnya untuk menunjang penjualan
 - b. Bekerjasama dengan pihak-pihak lain untuk kegiatan *sponsorship* yang sesuai dengan visi dan misi serta tujuan perusahaan.
6. *Logistic*
- Mendukung kegiatan-kegiatan marketing support dalam hal menyiapkan stand promosi, pemasangan spanduk, banner dll.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama masa bekerja responden. Berikut adalah deskripsi karakteristik selengkapnya:

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	28	80
Perempuan	7	20
Total	35	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang atau 80 % responden merupakan karyawan laki-laki dan 7 orang atau 20 % merupakan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan pekerjaan divisi Penjualan lebih banyak di lapangan sehingga karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
15-20 tahun	9	25,7
21-25 tahun	18	51,4
26-30 tahun	6	17,2
31-35 tahun	2	5,7
Total	35	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-25 tahun sebanyak 18 orang atau 51,4 %, kemudian karyawan yang memiliki usia yang terbilang muda usia 15-20 sebanyak 9 orang atau 25,7 %, sedangkan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang atau 17,2 %, dan yang berusia 31-35 sebanyak 2 orang atau 5,7 %.

4.2.1.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
SMU	29	82,9
Diploma	5	14,3
Sarjana	1	2,8
Total	35	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan akhir SMU sebanyak 29 orang atau 82,9 %, kemudian yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 14,3 %, yang berpendidikan akhir Sarjana sebanyak 1 orang atau 2,8 %.

4.2.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	23	65,7
1-3 tahun	11	31,4
4-6 tahun	1	2,7
Total	35	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 65,7 %, yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4 %, dan yang bekerja 4-6 tahun ada 1 orang atau 2,7 %.

4.2.1.5 Status Perkawinan

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Lama bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
Belum Menikah	25	71,4
Menikah	7	20
Menikah dan memiliki anak	3	8,6
Total	35	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang belum menikah sebanyak 25 orang atau 71,4 %, yang sudah menikah sebanyak 7 orang atau 20 %, dan yang sudah menikah dan memiliki anak sebanyak 3 orang atau 8,6 %.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan berdasarkan frekuensi dan hasil perhitungan rata-rata masing-masing variabel yang sudah dikategorikan. Aturan yang digunakan dalam pengkategorian adalah:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5.

Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Kategori Penilaian

Interval	Kategori
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat rendah
$1,81 \leq X \leq 2,60$	Rendah
$2,61 \leq X \leq 3,40$	Sedang
$3,41 \leq X \leq 4,20$	Tinggi
$4,21 \leq X \leq 5,00$	Sangat tinggi

Berikut adalah deskripsi persentase jawaban pada masing-masing kategori responden selengkapnya:

Deskripsi masing-masing variabel penelitian:

1) Kompensasi Finansial Langsung (X)

Variabel Kompensasi Finansial Langsung pada kuesioner diukur dengan menggunakan 8 indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kompensasi Finansial Langsung:

Tabel 4.7**Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Langsung**

No	Indikator	Persentase skor Jawaban					Total	N	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	FIN1	0	8	6	17	4	122	35	3,48	Tinggi
2	FIN2	0	8	6	20	1	199	35	3,4	Sedang
3	FIN3	0	8	12	14	1	113	35	3,23	Sedang
	Gaji						354	3	3,37	Sedang
4	FIN4	0	1	11	22	1	128	35	3,66	Tinggi
5	FIN5	0	1	6	24	4	136	35	3,88	Tinggi
6	FIN6	0	4	4	24	3	131	35	3,74	Tinggi
	Bonus						395	3	3,76	Tinggi
7	FIN7	0	5	9	15	6	127	35	3,63	Tinggi
8	FIN8	0	4	9	18	4	127	35	3,63	Tinggi
	Komisi						254	2	3,63	Tinggi
	Variabel Kompensasi Finansial Langsung								3,58	Tinggi

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama diperoleh hasil ada 17 responden yang menjawab pada kategori setuju, 6 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 8 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,48. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan termasuk kategori tinggi
2. Pada indikator ke dua diperoleh hasil ada 20 responden yang menjawab pada kategori setuju, 6 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 8 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,40. Nilai tersebut pada kategori sedang. Sehingga gaji yang diterima

karyawan sesuai dengan lama bekerja menurut karyawan termasuk kategori sedang.

3. Pada indikator ke tiga diperoleh hasil ada 14 responden yang menjawab pada kategori setuju, 12 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 8 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,23. Nilai tersebut pada kategori sedang. Sehingga besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan gaji karyawan di perusahaan lain yang sejenis termasuk kategori sedang
4. Pada indikator ke empat diperoleh hasil ada 22 responden yang menjawab pada kategori setuju, 11 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,66. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga bonus yang diterima karyawan sesuai dengan target perusahaan yang dicapai termasuk kategori tinggi
5. Pada indikator ke lima diperoleh hasil ada 24 responden yang menjawab pada kategori setuju, 6 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,88. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga bonus yang diterima karyawan yang mampu meningkatkan semangat kerja termasuk kategori tinggi
6. Pada indikator ke enam diperoleh hasil ada 24 responden yang menjawab pada kategori setuju, 4 orang menjawab cukup setuju, 3 orang menjawab sangat setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata

diperoleh nilai 3,74. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan termasuk kategori tinggi.

7. Pada indikator ke tujuh diperoleh hasil ada 15 responden yang menjawab pada kategori setuju, 9 orang menjawab cukup setuju, 6 orang menjawab sangat setuju dan 5 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,63. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga komisi yang diterima dapat memberikan kepuasan karyawan termasuk kategori tinggi
8. Pada indikator ke delapan diperoleh hasil ada 18 responden yang menjawab pada kategori setuju, 9 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,63. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga komisi yang diterima karyawan dapat meningkatkan target penjualan termasuk kategori tinggi.

2) Motivasi Ekstrinsik (Z)

Variabel motivasi ekstrinsik pada kuesioner diukur dengan menggunakan 11 indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responen atas variabel motivasi ekstrinsik karyawan:

Tabel 4.8**Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik**

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	N	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	MOTIV1	0	4	15	15	1	118	35	3,37	Tinggi
2	MOTIV2	0	2	9	20	4	131	35	3,74	Tinggi
3	MOTIV3	0	1	7	27	0	131	35	3,74	Tinggi
4	MOTIV4	0	1	13	20	1	126	35	3,60	Tinggi
5	MOTIV5	0	2	14	19	0	122	35	3,48	Tinggi
6	MOTIV6	0	1	8	25	1	131	35	3,74	Tinggi
7	MOTIV7	0	1	10	24	0	128	35	3,65	Tinggi
8	MOTIV8	0	1	8	23	3	133	35	3,80	Tinggi
9	MOTIV9	0	5	2	24	4	132	35	3,77	Tinggi
10	MOTIV10	0	1	8	19	7	137	35	3,91	Tinggi
11	MOTIV11	0	1	8	19	7	137	35	3,91	Tinggi
Variabel Motivasi Karyawan									3,70	Tinggi

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama diperoleh hasil ada 15 responden yang menjawab pada kategori setuju, 15 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,37. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga kebijakan organisasi yang ada di perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja termasuk kategori tinggi
2. Pada indikator ke dua diperoleh hasil ada 20 responden yang menjawab pada kategori setuju, 9 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,74. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga

karyawan bersedia membantu atau menolong sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan termasuk kategori tinggi

3. Pada indikator ke tiga diperoleh hasil ada 27 responden yang menjawab pada kategori setuju, 7 orang menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,74. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada sekarang termasuk kategori tinggi
4. Pada indikator ke empat diperoleh hasil ada 20 responden yang menjawab pada kategori setuju, 13 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,60. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga keamanan jiwa melalui asuransi yang diberikan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja termasuk kategori tinggi
5. Pada indikator ke lima diperoleh hasil ada 19 responden yang menjawab pada kategori setuju, 14 orang menjawab cukup setuju, dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,48. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga penempatan posisi kerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan harapan termasuk kategori tinggi
6. Pada indikator ke enam diperoleh hasil ada 25 responden yang menjawab pada kategori setuju, 8 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,74. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga

kemampuan kualitas yang dimiliki oleh supervisi sangat mempengaruhi dalam bekerja termasuk kategori tinggi

7. Pada indikator ke tujuh diperoleh hasil ada 24 responden yang menjawab pada kategori setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,65. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga pengalaman yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik termasuk kategori tinggi
8. Pada indikator ke delapan diperoleh hasil ada 23 responden yang menjawab pada kategori setuju, 8 orang menjawab cukup setuju, 3 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,80. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga keberhasilan yang dicapai karyawan untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan dari perusahaan termasuk kategori tinggi
9. Pada indikator ke sembilan diperoleh hasil ada 24 responden yang menjawab pada kategori setuju, 2 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 5 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,77. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan termasuk kategori tinggi
10. Pada indikator ke sepuluh diperoleh hasil ada 19 responden yang menjawab pada kategori setuju, 8 orang menjawab cukup setuju, 7 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai

rata-rata diperoleh nilai 3,91. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan berusaha secara optimal dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan termasuk kategori tinggi

11. Pada indikator ke sebelas diperoleh hasil ada 19 responden yang menjawab pada kategori setuju, 8 orang menjawab cukup setuju, 7 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,91. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga pekerjaan ini dapat mengembangkan kemampuan dan kemahiran karyawan termasuk kategori tinggi

3) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja pada kuesioner diukur dengan menggunakan 7 indikator.

Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	N	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	KINERJA1	0	0	15	19	1	126	35	3,60	Tinggi
2	KINERJA2	0	1	12	22	0	126	35	3,60	Tinggi
3	KINERJA3	0	1	11	22	1	128	35	3,66	Tinggi
4	KINERJA4	0	2	16	15	2	122	35	3,48	Tinggi
5	KINERJA5	0	0	12	19	4	132	35	3,77	Tinggi
6	KINERJA6	0	0	10	22	3	133	35	3,80	Tinggi
7	KINERJA7	0	0	9	22	4	135	35	3,86	Tinggi
	Variabel Kinerja								3,68	Tinggi

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama diperoleh hasil ada 19 responden yang menjawab pada kategori setuju, 15 orang menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,60. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam periode tertentu termasuk kategori tinggi
2. Pada indikator ke dua diperoleh hasil ada 22 responden yang menjawab pada kategori setuju, 12 orang menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,60. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan meminimalkan kesalahan yang dibuat saat kerja termasuk kategori tinggi
3. Pada indikator ke tiga diperoleh hasil ada 22 responden yang menjawab pada kategori setuju, 11 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,66. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan memiliki pengetahuan atau keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik termasuk kategori tinggi
4. Pada indikator ke empat diperoleh hasil ada 15 responden yang menjawab pada kategori setuju, 16 orang menjawab cukup setuju, 2 orang menjawab sangat setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,48. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan dapat mengambil tindakan-tindakan pengambilan keputusan dalam

menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan termasuk kategori tinggi

5. Pada indikator ke lima diperoleh hasil ada 19 responden yang menjawab pada kategori setuju, 12 orang menjawab cukup setuju, dan 4 orang menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,77. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja dengan baik termasuk kategori tinggi
6. Pada indikator ke enam diperoleh hasil ada 22 responden yang menjawab pada kategori setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, dan 3 orang menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,80. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk kategori tinggi
7. Pada indikator ke tujuh diperoleh hasil ada 22 responden yang menjawab pada kategori setuju, 9 orang menjawab cukup setuju, dan 4 orang menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata diperoleh nilai 3,86. Nilai tersebut pada kategori tinggi. Sehingga karyawan mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan menjalankan sesuai dengan tanggungjawabnya termasuk kategori tinggi.

4.2.3. Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 3 variabel penelitian yang digunakan yaitu kompensasi finansial langsung, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

4.2.3.1. Validitas Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data penelitian, dan untuk mengetahui indeks validitas angket tersebut digunakan rumus *product moment correlation* dari Pearson. Validitas sebuah alat ukur diketahui dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total item. Item atau indikator dinyatakan valid jika r hitung atau nilai *corrected item total correlation* mempunyai lebih besar dari r standar. Nilai r standar yaitu 0,3 (Solimun, 2005:14)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Indikator	<i>corrected item total correlation</i>	R Standar	Keterangan
FIN1	0,8095	0,3	Valid
FIN2	0,6433	0,3	Valid
FIN3	0,3866	0,3	Valid
FIN4	0,6135	0,3	Valid
FIN5	0,5530	0,3	Valid
FIN6	0,7108	0,3	Valid
FIN7	0,5428	0,3	Valid
FIN8	0,6804	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel kompensasi finansial adalah lebih besar dari r Tabel 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik**

Indikator	<i>corrected item total correlation</i>	r Tabel	Keterangan
MOTIV1	0,4086	0,3	Valid
MOTIV2	0,4323	0,3	Valid
MOTIV3	0,6588	0,3	Valid
MOTIV4	0,4652	0,3	Valid
MOTIV5	0,6429	0,3	Valid
MOTIV6	0,6501	0,3	Valid
MOTIV7	0,5064	0,3	Valid
MOTIV8	0,5482	0,3	Valid
MOTIV9	0,3616	0,3	Valid
MOTIV10	0,5963	0,3	Valid
MOTIV11	0,4994	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah lebih besar dari r Tabel 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.12**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Indikator	<i>corrected item total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
KINERJA1	0,4610	0,3	Valid
KINERJA2	0,6006	0,3	Valid
KINERJA3	0,5186	0,3	Valid
KINERJA4	0,5340	0,3	Valid
KINERJA5	0,5952	0,3	Valid
KINERJA6	0,5342	0,3	Valid
KINERJA7	0,5368	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel kinerja adalah lebih besar dari r Tabel 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

4.2.3.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas kuesioner berarti kemampuan alat ukur untuk mengukur secara konsisten. Ada beberapa uji yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas. Namun pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini digunakan uji *Alpha Cronbach*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1999:282).

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Reliabilitas
Kompensasi Finansial Langsung	0.8613	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0.8340	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.8049	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan dalam tabel diatas, untuk koefisien alfa dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitan.

4.3. Hasil Uji Analisis Jalur atau Path Analysis dan Hipotesis

4.3.1. Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Sebelum dilakukan pengujian *path analysis*, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi. Asumsi analisis jalur yang tidak membutuhkan pengujian adalah:

1. Model recursif

Yaitu model yang arah panah hubungan searah dan tidak ada yang menunjukkan tanda bolak balik.

2. Skala pengukuran interval

Pada penelitian ini skala pengukuran interval yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

3. Data observasi tidak ada yang *missing* (hilang)

Selain asumsi diatas juga terdapat asumsi lain yang harus diuji. Uji asumsi analisis jalur yang harus diuji terdiri dari dua yaitu uji outlier dan uji normalitas. Hasil selengkapnya uji asumsi tersebut adalah:

1. Uji Outlier

Uji outlier merupakan uji yang digunakan secara bersamaan untuk mengamati distribusi normal data. Artinya jika data tidak berdistribusi normal, maka dilakukan eliminasi data yang outlier atau ekstrim, sebaliknya jika data sudah berdistribusi normal maka tidak diperlukan lagi eliminasi data.

Uji outlier terdiri dari outlier univariate dan multivariate. Outlier univariate dilakukan dengan mengamati nilai Z score. Data dikatakan tidak terjadi outlier jika mempunyai nilai minimum dan maksimum Z score kurang dari ± 3 (Ferdinand, 1999).

Pengujian outlier secara univariate ini dilakukan dengan menggunakan software AMOS. Berikut adalah hasil pengujian outlier univariate selengkapnya:

Tabel 4.14**Uji Outlier Data Secara Univariate Tahap I**

Variabel	N	Minimum	Maximum
Zscore(KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG)	35	-2.70233	1.78122
Zscore(MOTIVASI EKSTRINSIK)	35	-4.16452	1.61248
Zscore(KINERJA)	35	-2.69764	2.81496

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada pengujian outlier univariat dengan sample 35 menunjukkan terdapat nilai z score (motivasi ekstrinsik) minimum yang tidak memenuhi nilai standar sehingga terdapat data yang tidak berdistribusi normal, maka dilakukan eliminasi data yang outlier atau ekstrim, sampai seluruhnya memenuhi standar maksimum +3 atau -3. Setelah dilakukan eliminasi maka dilakukan pengujian ulang outlier univariate tahap II.

Tabel 4.15**Uji Outlier Data Secara Univariate Tahap II**

Variabel	N	Minimum	Maximum
Zscore(KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG)	34	-1.20782	1.78122
Zscore(MOTIVASI EKSTRINSIK)	34	-1.27602	1.61248
Zscore(KINERJA)	34	-1.65627	2.81496

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pada pengujian outlier univariat dengan sampel 34 menunjukkan nilai z score minimum dan maksimum seluruhnya

memenuhi standar maksimum +3 atau -3. Sehingga data tidak ada yang dieliminasi.

Setelah dilakukan outlier univariate maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian multivariate. Pengujian secara multivariate outlier dilakukan dengan menggunakan nilai Mahalanobis. Pengujian secara multivariate dilakukan dengan menggunakan software AMOS. Pengamatan multivariate outlier dilakukan pada *Mahalanobis distance, Farthest from the centroid*. Data yang berada pada urutan teratas merupakan data yang paling outlier, kemudian diikuti oleh data di bawahnya sampai dengan urutan terakhir.

Standar multivariate outlier dari Mahalanobis adalah menggunakan nilai Chi Square tabel. Jika urutan teratas dari nilai Mahalanobis kurang dari Chi Square tabel maka data tidak terjadi outlier. Dan sebaliknya jika nilai Mahalanobis lebih dari chi Square tabel maka data terjadi outlier. Chi Square tabel ditentukan berdasarkan jumlah variabel yang digunakan dan tingkat kesalahan yang dianjurkan adalah 0,001. Berdasarkan tabel nilai Chi Square pada 0,001 pada jumlah variabel 3 Mahalanobis adalah 16,346. Pada pengujian tahap awal outlier multivariate diperoleh nilai Mahalanobis yang sudah berada di atas Chi square standar. Hasil pengujian multivariate outlier pada data yang berjumlah 34 diperoleh nilai Mahalanobis d square sebesar 19,765 pada data ke 2. Nilai ini diatas standar 16,346 sehingga terdapat data yang outlier, maka dilakukan eliminasi data yang outlier atau ekstrim, sampai seluruhnya memenuhi standar 16,346 dan data tidak ada yang di outlier. Pada pengujian tahap kedua outlier multivariate diperoleh nilai Mahalanobis yang sudah berada di bawah Chi square

standar. Hasil pengujian multivariate outlier pada data yang berjumlah 33 diperoleh nilai mahalanobis d square sebesar 6,808 pada data ke 11. Nilai ini sudah dibawah standar 16,346 sehingga variabel penelitian sudah memenuhi asumsi multivariat outlier.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang harus dipenuhi adalah normalitas univariate dan multivariat. Uji normalitas menggunakan *skewness* (kemencengan) dan *kurtosis* (keruncingan). Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai CR *skewness* dan *kurtosis* berada pada kisaran $\pm 2,58$ baik secara univariate dan multivariate. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data secara univariate dan multivariate.

Tabel 4.16

Uji Normalitas Data Secara Univariate Tahap I

Variable	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
Kompensasi Finansial	2.875	4.625	0.136	0.325	-0.718	-0.854
Motivasi Ekstrinsik	3.182	4.364	-0.423	-1.008	-0.229	-0.273
Kinerja Karyawan	3.000	4.429	0.182	0.434	-0.224	-0.226
Multivariate					6.072	3.222

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengujian normalitas secara univariate seluruh variabel mempunyai nilai skewness dan kurtosis yang berada di bawah standar $\pm 2,58$, sehingga sudah memenuhi syarat maka dapat dikatakan data memenuhi syarat normalitas univariat.

Di samping pengujian secara univariat pada pengujian path analysis menurut Anderson (1998) haruslah memenuhi persyaratan multivariate normal. Dikatakan memenuhi asumsi multivariate normal jika nilai CR multivariate kurang dari 2,58. Hasil pengujian multivariate normal diperoleh nilai 3,222. Nilai ini berada di atas 2,58 sehingga data pengujian path belum memenuhi asumsi distribusi normal secara multivariate. Maka dilakukan pengujian ulang outlier multivariate tahap II.

Tabel 4.17

Uji Normalitas Data Secara Univariante Tahap II

Variable	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
Kompensasi Finansial	2.875	4.625	0.088	0.207	-0.662	-0.776
Motivasi Ekstrinsik	3.182	4.364	-0.373	-0.874	-0.243	-0.285
Kinerja Karyawan	3.000	4.429	0.241	0.566	-0.193	-0.227
Multivariate					-1.262	-0.662

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pengujian normalitas secara univariate seluruh variabel mempunyai nilai skewness dan kurtosis yang berada di bawah standar $\pm 2,58$, sehingga sudah memenuhi syarat maka dapat dikatakan data memenuhi syarat normalitas univariat.

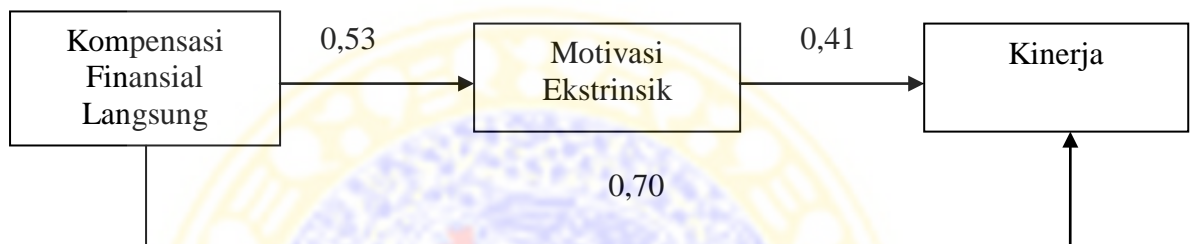
Pengujian multivariate normal dikatakan memenuhi asumsi multivariate normal jika nilai CR multivariate kurang dari 2,58. Hasil pengujian multivariate normal diperoleh nilai -0.662. Nilai ini berada dibawah 2,58 sehingga dapat dikatakan data pengujian path sudah memenuhi asumsi distribusi normal secara multivariate.

4.3.2. Koefisien Jalur

Berikut adalah gambar hasil pengujian path analysis dengan nilai koefien jalur atau *standardize* pada masing-masing variabel.

Gambar 4.2

Hasil Pengujian *Path Analysis*



Berikut adalah tabel hasil pengujian analisis jalur berdasarkan nilai koefisien jalur:

Tabel 4.18

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Antar Variabel

Variabel		Koefisien jalur langsung	Koefisien jalur tidak langsung
K. Finansial langsung	⇒	Kinerja	0.70
K. Finansial langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ekstrinsik			0.215

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.18 tersebut diatas, maka diketahui bahwa:

1. Jika variabel kompensasi finansial langsung berubah maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel kompensasi finansial langsung meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya bila

variabel kompensasi finansial langsung menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan nilai koefisien jalur 0.70

2. Pengaruh tidak langsung dari kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi ekstrinsik karyawan adalah 0,215. Nilai diperoleh dari perkalian pengaruh langsung kompensasi finansial Langsung terhadap motivasi ekstrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Sehingga nilai koefisien tidak langsung kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ekstrinsik adalah $0.53 \times 0.41 = 0,215$. Nilai ini dibandingkan koefisien jalur langsung (0.70) adalah lebih kecil. Dengan hasil ini maka kompensasi finansial langsung dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tanpa melewati motivasi ekstrinsik.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh atau kontribusi variabel eksogen terhadap endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen. Berikut adalah hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien determinasi:

Tabel 4.19

Nilai Koefisien Determinasi

Variabel	R²
Kompensasi Finansial Langsung \Rightarrow Motivasi Ekstrinsik	0,277
Kompensasi Finansial Langsung, Motivasi Ekstrinsik \Rightarrow Kinerja Karyawan	0.962

Sumber: Lampiran 5

Berikut adalah penjelasan Tabel 4.19 di atas:

1. Besarnya perubahan motivasi ekstrinsik yang disebabkan oleh adanya kompensasi finansial langsung adalah 0,277 atau 27,7 %. Dengan kata lain pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi ekstrinsik adalah 27,7 %
2. Besarnya perubahan kinerja yang disebabkan kompensasi finansial langsung dan motivasi ekstrinsik adalah 0.962 atau 96,2 %. Dengan kata lain pengaruh kompensasi finansial langsung dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah 96,2 %.

4.3.4. Pembuktian Hipotesis

Parameter ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui berdasarkan nilai CR (*Critical Ratio*). Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dan endogen terhadap endogen, digunakan ketentuan sebagai berikut: membandingkan nilai probabilitas dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi ≤ 0.05 maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ataupun endogen terhadap endogen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ataupun endogen terhadap endogen.

Hasil selengkapnya uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20**Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel				CR hitung	Tingkat Sig.	Keterangan
H1= Langsung	Kompensasi Finansial Langsung	⇒	Kinerja	17,223	0.000	Ada pengaruh signifikan secara langsung
H2= Tidak langsung	Kompensasi Finansial Langsung	⇒	Motivasi Estrinsik	10,038	0.000	Ada pengaruh signifikan secara tidak langsung
	Motivasi	⇒	Kinerja	3,504	0.000	

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.20, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai CR hitung variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja adalah 17,223. Tingkat signifikansi diperoleh nilai 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena tingkat signifikansi ini kecil dari 0,05 maka ada pengaruh langsung yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
2. Besarnya nilai CR hitung variabel kompensasi finansial langsung terhadap motivasi ekstrinsik adalah 3,504. Dan besarnya nilai CR hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah 10,038. Tingkat signifikansi diperoleh nilai 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena tingkat signifikansi ini kecil dari 0,05 maka ada pengaruh tidak langsung yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening. Sehingga hipotesis ke dua dapat diterima.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya dengan nilai CR variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja sebesar 17,223 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Kompensasi finansial langsung merupakan imbalan balas jasa bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Besarnya gaji, bonus dan komisi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2000) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi finansial adalah kebutuhan mendasar yang dibutuhkan karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik bagi perusahaan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan pada sub variabel dari kompensasi finansial langsung dapat diketahui bahwa sub variabel gaji mempunyai nilai rata-rata paling rendah, dan yang paling tinggi adalah Bonus. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa gaji merupakan aspek kompensasi finansial langsung yang masih dirasakan kurang oleh karyawan sedangkan bonus merupakan hal yang dirasa paling baik dalam organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan diharapkan mampu meningkatkan target penjualan untuk meningkatkan pendapatan karyawan melalui

bonus dan komisi. Secara garis besar penilaian karyawan terhadap variabel kompensasi finansial langsung berada pada kategori tinggi, dengan ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,58. Hal ini terjadi karena pendapatan karyawan tidak hanya berasal dari gaji pokok saja tetapi juga berasal dari bonus dan komisi dari perusahaan.

4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung Yang Signifikan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik

Hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi ekstrinsik pada karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya dengan nilai CR hitung variabel kompensasi finansial langsung terhadap motivasi ekstrinsik adalah 3,504. Dan Besarnya nilai CR hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah 10,038. Tingkat signifikansi diperoleh nilai 0.000 ($P < 0,05$). Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya kompensasi karyawan diharapkan termotivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Cool (2005) yang mengatakan bahwa sistem kompensasi yang didesain perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan memiliki karyawan yang baik diharapkan kinerja perusahaan menjadi baik dan tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan sub variabel dari motivasi ekstrinsik dapat diketahui bahwa sub variabel kebijakan organisasi mempunyai nilai rata-rata paling rendah dan yang paling tinggi adalah kemajuan dan pertumbuhan untuk berkembang. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa kebijakan organisasi merupakan aspek motivasi karyawan yang masih dirasakan kurang oleh karyawan sedangkan kemajuan dan pertumbuhan untuk berkembang merupakan hal yang dirasa paling baik dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kebijakan organisasi saat ini di nilai kurang nyaman bagi karyawan tetapi kegiatan-kegiatan seperti *training* dan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, wawasan dan keterampilan karyawan sehingga karyawan mampu melakukan tindakan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Secara garis besar penilaian karyawan terhadap variabel motivasi karyawan berada pada kategori tinggi, dengan ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,70. Hal ini terjadi karena semua sub variabel dari motivasi karyawan menunjukkan nilai yang tinggi.

Hasil yang diperoleh berdasarkan sub variabel dari kinerja karyawan juga dapat diketahui bahwa sub variabel kreatifitas mempunyai nilai rata-rata paling rendah dan yang paling tinggi adalah inisiatif. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa kreatifitas merupakan aspek kinerja karyawan yang masih dirasakan kurang oleh karyawan sedangkan inisiatif merupakan hal yang dirasa paling baik dalam organisasi. Hal ini terjadi karena prosedur kerja bagian penjualan telah diberikan perusahaan sewaktu mengikuti *training* maupun pelatihan sebelum bekerja di perusahaan sehingga kreatifitas masih belum diperlukan tetapi

karyawan mampu memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas dan mampu memberikan solusi atas persoalan-persoalan yang ada kepada pelanggan. Secara garis besar penilaian karyawan terhadap variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, dengan ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,68. Hal ini terjadi karena semua sub variabel dari kinerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi.

Adanya kompensasi finansial sesuai dengan teori yang disampaikan Simamora (2004) bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal ini mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk memberikan motivasi pada karyawan, sehingga produktivitas atau kinerja karyawan akan menjadi lebih baik atau meningkat.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh secara langsung kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi ekstrinsik karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya. Dalam penelitian ini kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, bonus dan komisi memiliki fungsi penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan lebih terpacu meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan faktor kompensasi finansial langsung daripada melalui faktor motivasi ekstrinsik. Selain itu kompensasi finansial juga merupakan salah

satu bentuk penghargaan yang dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya dengan nilai CR hasil perhitungan untuk kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar 17,223 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Tanda koefisien yang positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial langsung maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan hasil ini hipotesis penelitian yang pertama diterima kebenarannya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening pada karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya dengan nilai CR variabel kompensasi finansial langsung terhadap motivasi ekstrinsik sebesar 3,504. Dan Besarnya nilai CR hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah 10,038. Dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Tanda koefisien yang positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial langsung maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dan semakin tinggi motivasi ekstrinsik semakin meningkat juga kinerja karyawan. Dengan hasil ini hipotesis penelitian yang ke dua diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan dari hasil penelitian ini berdasarkan dari nilai perhitungan baik secara deskriptif maupun pengujian hipotesis adalah:

1. PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya dapat melakukan peningkatan berbagai faktor kompensasi langsung antara lain memberikan bonus dan komisi dengan nilai nominal yang terus ditingkatkan sehingga karyawan bagian penjualan terpacu untuk meningkatkan penghasilan karyawan dengan cara meningkatkan target penjualan yang ingin dicapai.
2. PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya diharapkan dapat mengkaji peningkatan secara berkala atas faktor-faktor kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan bagian penjualan, karena adanya peningkatan atas kompensasi finansial langsung tersebut akan dapat menimbulkan motivasi dan etos kerja yang tinggi yang selanjutnya akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi ke lima. Jakarta : Rineka Cipta
- Cherington, David J. 1995. *Organization Behaviour : The Management of Individual and Organization Performance*. A Division of Simon of Schuler Inc.
- Cool. Kees. Prg M. 2005. The Effect Of Performance Measurement and Compensation On Motivation : *An Empirical Study Journal De Economist*. 153. No. 3
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Stuctural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang. Badan Penerbit UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74*
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*.Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2002. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang sudomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta. Penerbit BPFE.

- Maholtra, K. Naresh, 1999, *Marketing Research: An Applied Orientation*, New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milcovich, George T, Jerry M. Newman. 2005. *Compensation*. International Edition. Singapore : Mc Graw-Hill, Inc.
- Mondy, Wayne R., 2005, *Human Resource Management*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____ 2008, *Human Resource Management*. 10th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alexs. 1996. *Manajemen Personalia : MSDM*. Cetakan 9. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto, 1996. *Prinsip-prinsip Kompensasi*. Edisi Kedua. Bandung : Gayatri Muda Press
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Galia Indonesia.
- Robbins, Stephen, 2000, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan (Jilid 2), Jakarta; PT. Prenhallindo.
- _____ 2001, *Organization Behavior, Concepts, Controversies, and Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo. Jakarta.
- _____ 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : YKPM

_____ 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit STIE YKPN

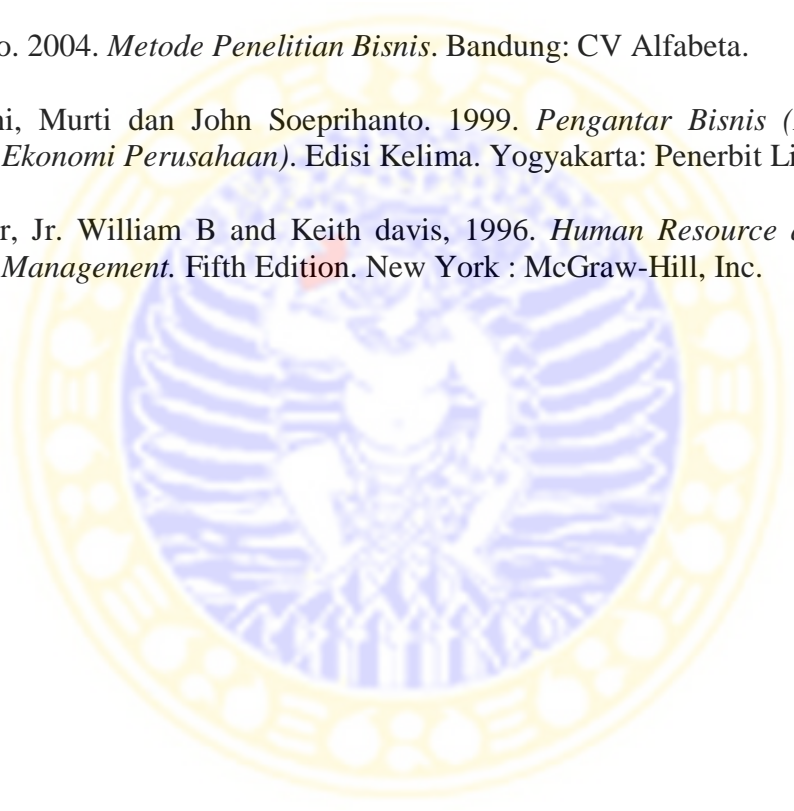
Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit SMMAS

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 1999. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi Kelima. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Werther, Jr. William B and Keith davis, 1996. *Human Resource and personal Management*. Fifth Edition. New York : McGraw-Hill, Inc.





LAMPIRAN 1

KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

Penelitian Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya 2011

Kata Pengantar

Saya, Mardiansyah, adalah mahasiswa Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Airlangga.

Saya harap Bapak/Ibu bersedia menjadi responden penelitian ini dan memberikan informasi yang kami butuhkan. Jawaban yang Anda berikan tidak terkait dengan pekerjaan sebagai karyawan, karena jawaban tersebut hanya akan digunakan sebagai data penelitian untuk menyelesaikan skripsi dan dijamin kerahasiaannya. Seluruh data dan hasil penelitian ini akan digunakan bahan kajian dan diskusi. Tujuan lebih jauh dari penelitian ini adalah mendialogkan teori-teori yang ada dengan fakta-fakta atau fenomena-fenomena di lapangan.

Atas kesediaan Saudara menyediakan waktu luang untuk kegiatan mengisi kuesioner ini kami sampaikan terima kasih.

DATA RESPONDEN

Nama responden :

Jenis kelamin : Pria/Wanita

Usia :

Pendidikan terakhir : SMU/Diploma/Sarjana

Status perkawinan : Belum menikah/Menikah/Menikah dan memiliki anak

Lama masa kerja :

*Catatan : Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda lingkaran pada jawaban pernyataan di samping kanan yang sesuai dengan jawaban anda. Adapun penjelasan dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 : Tidak Setuju (TS)
 3 : Cukup Setuju (CS)
 4 : Setuju (S)
 5 : Sangat Setuju (SS)

	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan lama bekerja saya di perusahaan	1	2	3	4	5
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan gaji karyawan perusahaan lain yang sejenis	1	2	3	4	5
4	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan target perusahaan yang dicapai	1	2	3	4	5
5	Bonus yang saya terima mampu meningkatkan semangat kerja saya	1	2	3	4	5
6	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5
7	Komisi yang saya terima dapat memberikan kepuasan	1	2	3	4	5
8	Komisi yang saya terima dapat meningkatkan target penjualan	1	2	3	4	5

	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa kebijakan organisasi yang ada di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya bersedia membantu atau menolong sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada sekarang	1	2	3	4	5
4	Keamanan jiwa melalui asuransi yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Penempatan posisi kerja saya saat ini sudah sesuai dengan harapan	1	2	3	4	5
6	Kemampuan kualitas yang dimiliki oleh supervisi sangat mempengaruhi dalam bekerja	1	2	3	4	5
7	Pengalaman yang saya miliki dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik	1	2	3	4	5
8	Keberhasilan yang saya capai, untuk mendapatkan reward atau penghargaan dari perusahaan	1	2	3	4	5
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5
10	Saya berusaha secara optimal dengan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5
11	Pekerjaan ini dapat mengembangkan kemampuan dan kemahiran saya	1	2	3	4	5

Terima Kasih

IDENTITAS RESPONDEN

Nama responden :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan ini diisi oleh pimpinan atau manajer
2. Kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini dijamin sepenuhnya oleh peneliti
3. Berikan tanda lingkaran pada jawaban pernyataan di samping kanan yang sesuai dengan jawaban anda. Adapun penjelasan dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 : Tidak Setuju (TS)
 3 : Cukup Setuju (CS)
 4 : Setuju (S)
 5 : Sangat Setuju (SS)

	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dalam periode tertentu	1	2	3	4	5
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan meminimalkan kesalahan yang dibuat saat kerja	1	2	3	4	5
3	Karyawan memiliki pengetahuan atau ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
4	Karyawan dapat mengambil tindakan-tindakan Pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	1	2	3	4	5
5	Karyawan dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja dengan baik	1	2	3	4	5
6	Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
7	Karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas baru dan menjalankan sesuai dengan tanggungjawabnya	1	2	3	4	5



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

No.	gender	usia	pddk	status	ms_kerja	fin1	fin2	fin3	fin4	fin5	fin6	fin7	fin8	motif1	motif2	motif3	motif4
1	2	20	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
2	1	24	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
3	1	25	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
4	1	27	1	1	1	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4
5	1	23	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
6	1	28	1	3	1	2	3	2	3	4	2	3	4	3	5	4	3
7	1	25	1	1	1	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4
8	1	25	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9	2	19	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	20	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
11	2	20	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
12	1	25	2	1	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	5
13	1	22	1	1	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
14	2	20	1	1	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4
15	1	31	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	1	23	1	1	1	2	2	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4
17	1	34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	1	24	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
19	1	25	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
20	1	27	1	1	1	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4
21	1	23	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
22	1	28	1	3	1	2	3	2	3	4	2	3	4	3	5	4	3
23	1	25	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
24	1	25	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	19	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	24	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3
27	1	25	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
28	1	27	1	1	1	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4
29	1	23	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
30	1	28	1	3	1	2	3	2	3	4	2	3	4	3	5	4	3
31	1	25	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
32	1	25	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
33	2	19	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	20	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
35	2	20	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

motif5	motif6	motif7	motif8	motif9	motif10	motif11	kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5	kinerja6	kinerja7	finansia	motivasi	kinerja
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,63	4,09	4,43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,63	3,91	3,71
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,38	3,45	3,43
4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3,73	3,86
3	4	4	5	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2,88	3,73	3,43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4,38	4,09	4,29
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88	3,82	3,86
2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,88	3,64	3,71
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3,88	3,36	3,57
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,88	3,18	3
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3,63	4,36	4
3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3,13	3,18	3,14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,5	3,82	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,14
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3,5	3,73	3,57
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2,57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3,91	3,43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3,63	3,91	3,71
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3,38	3,45	3,57
4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3,73	3,86
3	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2,88	3,73	3,29
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,63	4,09	4,43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88	3,82	3,86
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3,82	3,43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,63	3,91	3,71
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,38	3,45	3,43
4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	5	4	3,73	3,71
3	4	4	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	2,88	3,73	3,43
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4,63	4,09	4,43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,88	3,82	3,71
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88	3,82	3,86
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3,88	3,36	3,71
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,88	3,18	3



LAMPIRAN 3

FREKUENSI JAWABAN

Frequencies Frequency Table

FIN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	6	17.1	17.1	40.0
	4	17	48.6	48.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	6	17.1	17.1	40.0
	4	20	57.1	57.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	12	34.3	34.3	57.1
	4	14	40.0	40.0	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	22	62.9	62.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	24	68.6	68.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	4	11.4	11.4	22.9
	4	24	68.6	68.6	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	9	25.7	25.7	40.0
	4	15	42.9	42.9	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FIN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	9	25.7	25.7	37.1
	4	18	51.4	51.4	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	15	42.9	42.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	9	25.7	25.7	31.4
	4	20	57.1	57.1	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	7	20.0	20.0	22.9
	4	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	13	37.1	37.1	40.0
	4	20	57.1	57.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	14	40.0	40.0	45.7
	4	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	8	22.9	22.9	25.7
	4	25	71.4	71.4	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	10	28.6	28.6	31.4
	4	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	8	22.9	22.9	25.7
	4	23	65.7	65.7	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	2	5.7	5.7	20.0
	4	24	68.6	68.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	8	22.9	22.9	25.7
	4	19	54.3	54.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

MOTIV11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	8	22.9	22.9	25.7
	4	19	54.3	54.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	42.9	42.9	42.9
	4	19	54.3	54.3	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	12	34.3	34.3	37.1
	4	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	22	62.9	62.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	16	45.7	45.7	51.4
	4	15	42.9	42.9	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	19	54.3	54.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KINERJA6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	28.6	28.6	28.6
4	22	62.9	62.9	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FIN1	35	2	5	3.49	.981
FIN2	35	2	5	3.40	.881
FIN3	35	2	5	3.23	.843
FIN4	35	2	5	3.66	.591
FIN5	35	2	5	3.89	.631
FIN6	35	2	5	3.74	.780
FIN7	35	2	5	3.63	.942
FIN8	35	2	5	3.63	.843
MOTIV1	35	2	5	3.37	.731
MOTIV2	35	2	5	3.74	.741
MOTIV3	35	2	4	3.74	.505
MOTIV4	35	2	5	3.60	.604
MOTIV5	35	2	4	3.49	.612
MOTIV6	35	2	5	3.74	.561
MOTIV7	35	2	4	3.66	.539
MOTIV8	35	2	5	3.80	.632
MOTIV9	35	2	5	3.77	.843
MOTIV10	35	2	5	3.91	.742
MOTIV11	35	2	5	3.91	.742
KINERJA1	35	3	5	3.60	.553
KINERJA2	35	2	4	3.60	.553
KINERJA3	35	2	5	3.66	.591
KINERJA4	35	2	5	3.49	.702
KINERJA5	35	3	5	3.77	.646
KINERJA6	35	3	5	3.80	.584
KINERJA7	35	3	5	3.86	.601
Valid N (listwise)	35				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi finansial langsung	35	2.00	4.63	3.5821	.58547
Motivasi	35	2.00	4.36	3.7039	.40915
Kinerja	35	2.57	4.43	3.6816	.41155
Valid N (listwise)	35				





LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS

Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV1	37.3714	17.2403	.4086	.8299
MOTIV2	37.0000	17.0588	.4323	.8279
MOTIV3	37.0000	17.2353	.6588	.8119
MOTIV4	37.1429	17.5378	.4652	.8239
MOTIV5	37.2571	16.6672	.6429	.8096
MOTIV6	37.0000	16.9412	.6501	.8105
MOTIV7	37.0857	17.6689	.5064	.8214
MOTIV8	36.9429	16.9966	.5482	.8171
MOTIV9	36.9714	17.0286	.3616	.8379
MOTIV10	36.8286	16.1462	.5963	.8120
MOTIV11	36.8286	16.6756	.4994	.8215

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0 N of Items = 11
Alpha = .8340

Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KINERJA1	22.1714	6.6756	.4610	.7924
KINERJA2	22.1714	6.3227	.6006	.7697
KINERJA3	22.1143	6.3983	.5186	.7830
KINERJA4	22.2857	5.9748	.5340	.7821
KINERJA5	22.0000	6.0000	.5952	.7687
KINERJA6	21.9714	6.3815	.5342	.7803
KINERJA7	21.9143	6.3160	.5368	.7798

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0 N of Items = 7

Alpha = .8049



LAMPIRAN 5

HASIL UJI PATH ANALYSIS

Descriptives

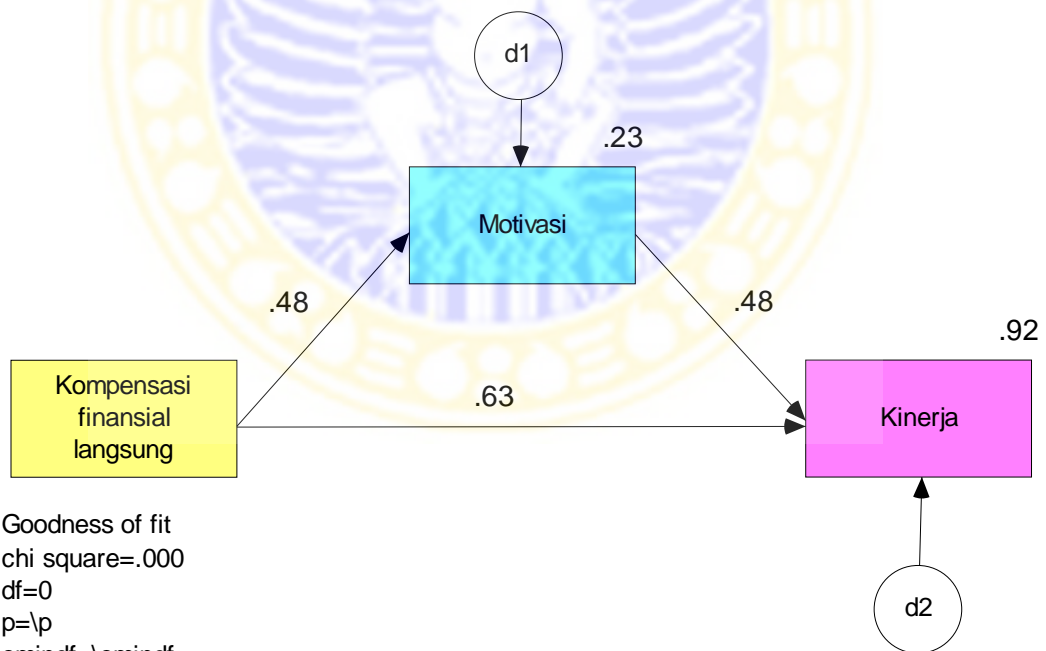
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Kompensasi finansial langsung	35	-2.70233	1.78122	.0000000	1.0000000
Zscore: Motivasi	35	-4.16452	1.61248	.0000000	1.0000000
Zscore: Kinerja	35	-2.69764	1.81496	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	35				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Kompensasi finansial langsung	34	-1.20782	1.78122	.0794804	.89582549
Zscore: Motivasi	34	-1.27602	1.61248	.1224858	.69949544
Zscore: Kinerja	34	-1.65627	1.81496	.0793423	.89626680
Valid N (listwise)	34				



Goodness of fit
 chi square=.000
 df=0
 p=\p
 cmindf=\cmindf
 GFI=1.000
 AGFI=\AGFI
 RMR=\RMR
 RMSEA=\RMSEA
 CFI=\CFI
 TLI=\TLI
 NFI=\NFI
 PGFI=\PGFI

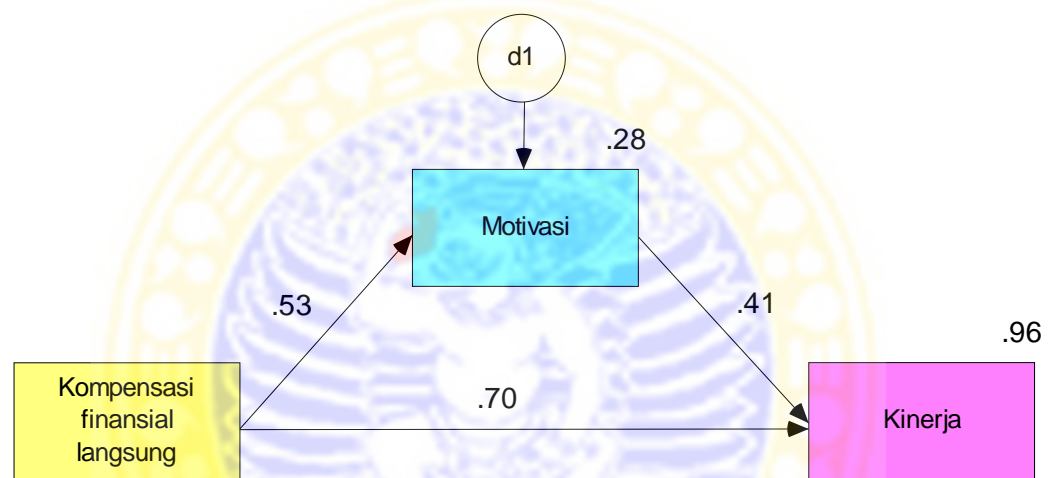
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Finansial	2.875	4.625	.136	.325	-.718	-.854
Motivasi	3.182	4.364	-.423	-1.008	-.229	-.273
Kinerja	3.000	4.429	.182	.434	-.224	-.266
Multivariate					6.072	3.232

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
2	19.765	.000	.006
12	6.858	.077	.745
33	5.257	.154	.912
11	4.487	.213	.951
34	4.487	.213	.879
30	4.196	.241	.862
22	4.196	.241	.745
1	4.196	.241	.597
17	4.142	.247	.468
13	4.124	.248	.328
10	3.594	.309	.490
19	3.373	.338	.489
21	3.168	.366	.487
29	2.972	.396	.490
6	2.972	.396	.354
28	2.773	.428	.369
25	2.536	.469	.423
7	2.511	.473	.314
31	2.275	.517	.378
15	2.023	.568	.476
14	1.684	.640	.680
3	1.231	.746	.931
18	1.231	.746	.868
26	1.231	.746	.772
4	1.144	.766	.743
27	1.144	.766	.603
9	.881	.830	.789
23	.817	.845	.734

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
5	.766	.858	.647
20	.766	.858	.457
16	.507	.917	.692
32	.231	.973	.934
24	.231	.973	.760
8	.231	.973	.388



Goodness of fit
 chi square=.000
 df=0
 p=\p
 cmindf=\cmindf
 GFI=1.000
 AGFI=\AGFI
 RMR=\RMR
 RMSEA=\RMSEA
 CFI=\CFI
 TLI=\TLI
 NFI=\NFI
 PGFI=\PGFI

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Financial	2.875	4.625	.088	.207	-.662	-.776
Motivasi	3.182	4.364	-.373	-.874	-.243	-.285
Kinerja	3.000	4.429	.241	.566	-.193	-.227
Multivariate					-1.262	-.662

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
11	6.808	.078	.932
18	5.842	.120	.918
5	5.793	.122	.785
28	5.793	.122	.586
27	5.560	.135	.466
32	5.527	.137	.294
10	4.359	.225	.638
33	4.359	.225	.473
29	4.232	.238	.381
21	4.232	.238	.242
1	4.232	.238	.139
30	4.179	.243	.082
9	4.088	.252	.051
14	4.024	.259	.029
16	4.020	.259	.012
12	3.989	.263	.005
20	3.107	.375	.071
24	2.780	.427	.115
6	2.551	.466	.138
13	2.190	.534	.257
25	1.342	.719	.892
17	1.342	.719	.808
2	1.342	.719	.691
22	1.232	.745	.678
8	1.161	.762	.618
3	1.102	.777	.537
26	1.102	.777	.371
4	.769	.857	.668
19	.769	.857	.480
15	.583	.900	.579
7	.197	.978	.965
23	.197	.978	.837
31	.197	.978	.481

Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
motivasi <--- finansial	.291	.083	3.504	***	par_3
kinerja <--- motivasi	.528	.053	10.038	***	par_1
kinerja <--- finansial	.500	.029	17.223	***	par_2

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
motivasi <--- finansial	.527
kinerja <--- motivasi	.409
kinerja <--- finansial	.702

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
finansial	.263	.066	4.000	***	par_4
d1	.058	.014	4.000	***	par_5
d2	.005	.001	4.000	***	par_6

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
motivasi	.277
kinerja	.962

Matrices (Group number 1 - Default model)**Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)**

||

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.291	.000
Kinerja	.654	.528

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.527	.000
Kinerja	.917	.409

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.291	.000
Kinerja	.500	.528

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.527	.000
Kinerja	.702	.409

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.000	.000
Kinerja	.153	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	finansial	motivasi
Motivasi	.000	.000
kinerja	.215	.000