

44  
TEA 23/05  
Pingo  
a

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
TENAGA PENGAJAR FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PALANGKARAYA**



**OLEH:  
PINGO  
NIM : 090114350 M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**



**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
TENAGA PENGAJAR FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PALANGKARAYA**



**PINGO**  
**NIM : 090114350 M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
TENAGA PENGAJAR FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PALANGKARAYA**

**T E S I S**

Untuk Memperoleh Gelar Magister  
dalam Program Studi Ilmu Manajemen  
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

**OLEH:**

**P I N G O**  
**NIM : 090114350 M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**Lembaran Pengesahan**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL 22 Juli 2004**

Oleh

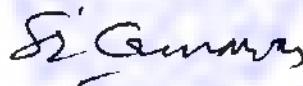
**Pembimbing**



**Dr. SITI SULASMI, PSi, MSc.  
NIP.130 787 690**

Mengetahui

**Ketua Program Studi Ilmu Manajemen**



**Dr. SRI GUNAWAN, M.Com  
NIP. 131653420**

## PANITIA PENGUJIAN TESIS

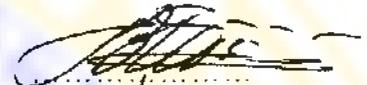
Telah diuji pada

Tanggal 1 September 2004

PANITIA PENGUJIAN TESIS

### Tanda Tangan

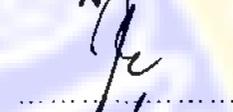
Ketua : Prof. Budiman Christiadinata, Drs. Ec. MA., PhD.



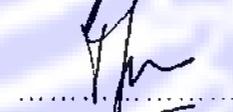
Anggota : 1. Dr. Siti Sulasmi, PSi., M.Sc.



2. Praptini Yulianti, Dra. Ec., M.Si.



3. Tientje Sumartini, Dra., M.S



4. Djoni Budiardjo, Drs., M.S



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan kelapangan dan kemudahan untuk menyelesaikan tesis ini, yang diajukan sebagai syarat memperoleh gelar Magister Sains di bidang Ilmu Manajemen, pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia. Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya” tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu penulis. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Bapak Drs. Sri Gunawan, M.Com., DBA. sebagai Ketua Program Ilmu Manajemen. Terlebih-lebih kepada Ibu Siti Sulasmi, P.Si., M.Sc., Dr. sebagai pembimbing, yang mana masih sempat memberikan waktu untuk membimbing dan mengarah dari awal hingga selesai. Sementara rutinitas beliau sangat sibuk.

Pada kesempatan ini pula dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor beserta staf Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan bagi penulis, mengikuti program-program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Direktur Pascasarjana Universitas Airlangga beserta staf yang telah memberikan kesempatan bagi penulis, mengikuti program-program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
3. Para Penguji, yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan Tesis.
4. Bapak Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan dalam memberikan data serta informasi dalam rangka pembuatan Tesis.
5. Teman-teman di Program Ilmu Manajemen angkatan tahun 2001 yang senantiasa memberikan dorongan, saran, dan keritik atas penulisan Tesis.
6. Semua Saudara-saudara, atas dukungan moril serta do'a yang tulus serta memberi keteguhan, kesabaran dalam menyelesaikan tesis.
7. Isteri tercinta dan anak-anak, yang dukungan moril dan materil serta do'a, sehingga memberi keteguhan, kesabaran, tekad dalam menyelesaikan tesis ini hingga selesai.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tesis ini hingga selesai, diucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga Hiyang Widhi

(Ranying Hatala Langit Tuhan Tambing Kabanteran Bulan Raja Tuntung Matan Andau)  
senantiasa memberikan balasan atas segala bantuan yang diberikan.

Surabaya, September 2004  
Penulis,  
PINGO  
NIM.090114350 M



## RINGKASAN

### Analisis Kepuasan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motifasi Kerja Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya

Nama : P I N G O

Penelitian sumber daya manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, maka aspek-aspek yang berorientasi pada kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen, karena dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi keinginan pegawai akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Universitas Palangkaraya (UNPAR) Kalimantan Tengah merupakan lembaga pendidikan yang berusaha mensejajarkan diri dengan universitas negeri di Pulau Jawa, tengah dihadapkan pada tingkat kemangkiran tenaga pengajar yang cukup mengawatirkan. Sampai dengan akhir tahun 2003, besar tingkat absensi tenaga pengajar mencapai lebih besar dari 10%.

Atas dasar latar belakang masalah yang disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah kepuasan kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan atas pekerjaan dan kepuasan atas lingkungan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya?. Diantara faktor-faktor diatas, faktor manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya?. Untuk menjawab pertanyaan yang diajukan, maka digunakan alat uji berupa regresi linier berganda. Subyek dalam penelitian ini adalah staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya, dengan jumlah populasi 126 staf pengajar. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, dimana semua populasi diteliti.

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi bertanda positif. Variabel bebas tersebut adalah variabel finansial langsung dan variabel finansial tidak langsung serta variabel kepuasan terhadap pekerjaan dan variabel lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun secara persial. Nilai koefisien determinasi korelasi ( $r^2$ ) dari hasil perhitungan sebesar 0,660. hal ini berarti 66% perubahan variabel terikat (motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya) mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model (kepuasan atas kompensasi finansial langsung dan kepuasan atas finansial tidak langsung serta kepuasan atas pekerjaan dan kepuasan atas lingkungan pekerjaan) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (faktor galat).

## SAMMARY

### **Analysis on Satisfactory Effects toward Financial and Non Financial Compensations Regarding Work Motivation of the Teaching Staff of the Faculty of Economy, Palangkaraya University**

by  
**P I N G O**

Human resources play an important role in achieving business objectives. Therefore, aspects oriented on job satisfaction should be considered seriously by the management. It would be simpler for the company to reach its goals when the workers' needs are fulfilled. As an education institution, Palangkaraya University (UNPAR), Central Kalimantan which attempts to be in line with the state universities in Java has to face a somewhat serious problem concerning teaching staff's absence. The nonattendance of the teaching staff by the end of 2003 had reached more than 10%.

In accordance with the background of the research, the statement of the study were: Whether or not satisfaction toward direct and indirect financial compensations; satisfaction toward occupation as well as satisfaction toward working environment significantly and simultaneously affected work motivation of the teaching staff of the Faculty of Economy, Palangkaraya University? Which factor had the foremost affect on work motivation of the teaching staff of the Faculty of Economy, Palangkaraya University? Double linier regression was used as the test instrument in order to answer those questions. There were 126 teaching staff taken as the population of the research. As the entire population was investigated, the census technique was used as the sampling technique.

Based on the hypothetical test, the conclusion of the research were that the entire independent variables had positive coefficient regression. The independent variables were: direct and indirect financial and satisfaction toward occupation. Variables on work environment affected significantly on work motivation of the teaching staff. The independent variables affected both partially and simultaneously on the dependent variables. The correlation coefficient determination value ( $r^2$ ) obtained from the estimation was 0,660. This showed that 66% changes of the dependent variables (the work motivation of the teaching staff of the Faculty of Economy, Palangkaraya University) could be described simultaneously by the independent variables in the model (satisfaction toward direct and indirect financial and satisfaction toward occupation as well as satisfaction toward working environment). While the rest 34% was described by other variables not included in the model (*galat* factor).

## ABSTRACT

### **The Influence of Financial and Non Financial Compensation on Work Motivation**

**Pingo**  
**090114350 M**

Human resources problems have important roles in achieving organization objectives; therefore it is important to consider aspects which orient to work satisfaction. Fulfilling employee's wants in the forms of financial (direct or indirect one) and non financial needs will enhance work motivation.

The research was done on 126 members of the teaching staff of Economic Faculty Palangkaraya University whose absence from work came as for as 10% at the end of 2003. The aspects which were measured were: direct financial ( $X_1$ ), indirect financial ( $X_2$ ), work ( $X_3$ ), work environment ( $X_4$ ) of the teaching staff of the Economic Faculty Palangkaraya University.

Questionnaires were given to 126 members of the teaching staff. There were 113 questionnaire which were collected. The type of the questionnaire is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) based on likert scale.

The simultaneous results of the analysis are that financial and non financial satisfaction have significant influence on work motivation of the teaching staff, therefore  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, because  $F_{hitung} >$  significant and the  $R^2$  is 0,660. Partially all variables direct, indirect financial satisfaction, work, and work environment significantly influence work motivation of the teaching staff, because  $t_{hitung} >$  significant.

**Key Words:** Direct Financial, Indirect Financial, Work, Work Environment, Motivation.

## DAFTAR ISI

Sampul Depan .....	i
Sampul Dalam .....	ii
Persyaratan Gelar .....	iii
Persetujuan .....	iv
Penetapan Panitia .....	v
Ucapan Terima Kasih.....	vi
Ringkasan .....	viii
Sammary .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	6
2.2. Landasan Teori	
2.2.1. Pengertian Manajemen Personalia .....	7
2.2.2. Peranan Manusia dalam Perusahaan .....	7
2.2.3. Hakekat Kerja .....	8
2.2.4. Keinginan-keinginan Karyawan .....	9
2.2.5. Pengertian Kompensasi .....	10
2.2.5.1. Pengertian Kompensasi Langsung .....	11
2.2.5.2. Kompensasi Non Finansial .....	15
2.2.5.3. Reward System .....	25
2.2.5.4. Sistem Penghargaan berbasis Ketrampilan ( <i>Skill Based Paysystem</i> ) .....	23
2.2.6. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.2.7. Komponen-komponen Kepuasan Kerja .....	24

2.2.8. Motivasi .....	31
2.2.9. Hubungan antara Kepuasan Atas Kompensasi dengan Motivasi .....	38
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	40
3.2. Hipotesis .....	41
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Identifikasi Variabel .....	42
4.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	42
4.3. Prosedur Penentuan Sampel.....	44
4.4. Teknik Analisis Data	
4.4.1. Diskripsi Data .....	44
4.4.2. Uji Kualitas Data .....	45
4.5. Teknik Analisis .....	46
4.6. Uji Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik	
4.6.1. Multikolonieritas atau Kolonieritas Ganda .....	50
4.6.2. Autokorelasi.....	52
4.6.3. Heteroskedastisitas .....	54
<b>BAB V. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN</b>	
5.1. Gambaran Singkat Perusahaan .....	56
5.2. Karakteristik Responden	
5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi ..	57
5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pend... terakhir ..	57
5.3. Deskripsi Variabel	
5.3.1. Diskripsi Variabel Kepuasan Atas Kepuasan Finansial Langsung .....	58
5.3.2. Diskripsi Variabel Kepuasan Atas Kepuasan Finansial Tidak Langsung .....	59
5.3.3. Diskripsi Variabel Kepuasan atas Pekerjaan .....	62
5.3.4. Diskripsi Variabel Kepuasan atas Lingkungan Pekerjaan .....	63

5.3.5. Diskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	64
5.4. Uji Kualitas Data	
5.4.1. Uji Validitas .....	64
5.4.2. Uji Relabilitas.....	66
5.5. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	
5.5.1. Analisis Model.....	66
5.5.2. Uji Hipotesis	
5.5.2.1. Uji Secara Simultan .....	68
5.5.2.2. Uji Parsial .....	71
5.5.2.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	76
<b>BAB VI. PEMBAHASAN</b>	
6.1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial .....	80
6.2. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) ....	81
6.3. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) .....	82
6.4. Pengaruh Kepuasan atas Pekerjaan ( $X_3$ ) .....	83
6.5. Pengaruh Kepuasan atas Lingkungan Pekerjaan ( $X_4$ ) .....	84
<b>BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
7.1. Kesimpulan .....	85
7.2. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRA :</b>	
1. KUESIONER .....	91
2. LAMPRAN Ia .....	95
3. LAMPRAN Ib .....	98
4. LAMPRAN Ic .....	101
5. LAMPRAN Id .....	104
6. LAMPRAN Ic .....	104
7. LAMPRAN II .....	107
8. LAMPRAN III.....	111
9. LAMPRAN IV Uji Validitas dan Relabilitas .....	114

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Categories of Non financial Rewards .....	16
Tabel 2.2. Intrinsic Versus Extrinsic Rewards .....	17
Tabel 2.3. Componen of Employee Compensation.....	18
Tabel 2.4. Penerapan Sistem Poin .....	20
Tabel 2.5. Contoh Penerapan Gaji Kepala Tata Usaha .....	21
Tabel 5.1. Keadaan Dosen FE-UNPAR 2003 Berdasarkan Program Studi ...	56
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi .....	57
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 5.4. Distribusi Tanggapan Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung (Gaji) .....	58
Tabel 5.5. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Kompensasi Finansial Langsung (Honor) .....	59
Tabel 5.6. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tunjangan) .....	59
Tabel 5.7. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Asuransi) .....	60
Tabel 5.8. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Fasilitas) .....	61
Tabel 5.9. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Pekerjaan .....	62
Tabel 5.10. Distribusi Tanggapan Kepuasan atas Lingkungan Pekerjaan .....	63
Tabel 5.11. Distribusi Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 5.12. Uji Validitas .....	65
Tabel 5.13. Uji Relabilitas .....	66
Tabel 5.14. Hasil Perhitngan Regresi .....	66
Tabel 5.15. Analysis of Variance .....	68
Tabel 5.16. Uji Non Multikolinieritas .....	76
Tabel 5.17. Nonparametric Correlations .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Teori Maslow .....	32
Uji Pengaruh Secara Simultan .....	69
Uji Pengaruh Secara Simultan-2 .....	70
Gambar 5.3. Uji Parsial Variabel Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Tidak Lengsung .....	71
Gambar 5.4. Uji Parsial Variabel Kepuasan Atas Pekerjaan .....	73
Gambar 5.5. Uji Parsial Variabel Kepuasan Atas Lingkungan Pekerjaan .....	74
Gambar 5.6. Uji Simultan .....	75
Gambar 5.7. Kelompok Daerah Dalam Uji D-W .....	79

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran Ia Kepuasan atas Kompensasi Finansial Langsung .....	95
Lampiran Ib Kepuasan atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	98
Lampiran Ic Kepuasan atas Pekerjaan .....	101
Lampiran Id Kepuasan atas Lingkungan Pekerjaan .....	104
Lampiran Ie Motivasi Kerja .....	104
Lampiran II Tabel Nilai Rata-rata .....	107
Lampiran III Regresi .....	111
Lampiran V Corelations .....	114

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dan dapat merealisasikan tujuan. Manusia adalah anggota organisasi sangat sulit dikendalikan, hal ini disebabkan oleh ada ciri dan sifat khusus yang dimiliki. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik.

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan adalah para anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Namun demikian, pekerja juga merupakan individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan. Pekerja bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, di mana hal itu merupakan pernyataan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu untuk mencapainya sebagai tujuan atau hasil.

Kebutuhan manusia banyak ragam dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat berubah dalam masa hidup yang berlainan. Abraham Maslow (Thoha, 1996 : 193) merinci hirarkhi kebutuhan manusia menjadi lima, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. As'ad (1991 : 103) mengatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan

tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai". Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja yang rendah pada karyawan bisa mengakibatkan ketidaklancaran operasional perusahaan dan proses produksi yang disebabkan tingginya tingkat keterlambatan (kesengajaan atau sakit), perputaran pegawai, tindakan sabotase dan kesengajaan memperlambat kerja. Sebaliknya orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi yang lebih besar daripada orang yang tidak terpuaskan.

Pada umumnya karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaan seperti kompensasi, motivasi kerja, jaminan sosial dan suasana kerja sesuai dengan harapan karyawan. Hal-hal dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan menuju pada suatu kondisi di mana akan tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Memperhatikan hal-hal di atas maka perusahaan-perusahaan pada saat ini yang sudah mempunyai Sumber Daya Manusia serta aspek-aspek yang menunjang terhadap kepuasan kerja karyawan, memiliki kemampuan untuk menggabungkan harapan-harapan karyawan dengan tujuan perusahaan akan menimbulkan suatu interaksi yang baik dan diharapkan mampu memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga akan mampu menekan pengaruh negatif yang timbul sebagai akibat kurang dapat dipenuhi aspek-aspek kepuasan kerja dari karyawan. Pengaruh negatif yang akan timbul adalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi, semangat kerja menurun dan masalah personalia lain.

Mengingat penting sekali peranan tenaga kerja bagi perusahaan, maka aspek-aspek yang berorientasi pada kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dari pihak

manajemen, karena dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi keinginan pegawai maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Universitas Palangkaraya (UNPAR) Kalimantan Tengah sebagai lembaga pendidikan yang berusaha mensejajarkan diri dengan universitas negeri di Pulau Jawa sedang dihadapkan pada tingkat kemangkiran tenaga pengajar yang cukup mengkhawatirkan. Kondisi paling serius terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas yang memiliki jumlah tenaga dan mahasiswa terbanyak. Jika kondisi saat ini dibiarkan tanpa ditangani dengan baik, maka akan sulit bagi Universitas Palangkaraya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar pengamatan yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir Universitas Palangkaraya mengalami masalah pada tingkat perputaran tenaga pengajar (*Labour Turnover/LTO*) yang tinggi. Berdasarkan catatan pihak universitas terlihat bahwa tenaga pengajar yang keluar merupakan individu yang kompeten terhadap pekerjaan, sehingga untuk memperoleh pengganti dengan kualitas yang sama akan membutuhkan biaya yang besar.

Permasalahan lain yang tidak kalah serius adalah menyangkut tingginya tingkat absensi tenaga pengajar yang menyebabkan kekosongan kegiatan belajar mengajar yang telah ditetapkan. Sampai dengan akhir tahun 2003, besarnya tingkat absensi tenaga pengajar mencapai lebih besar dari 10% (Data Absensi Perkuliahan), dimana menurut Flippo (1976: 217) bila dalam suatu perusahaan, tingkat absensi antara 3 %-6 %, maka hal ini dapat dikatakan kurang wajar. Bila tingkat absensi melebihi 6 %, maka perlu penanganan serius karena batas kewajaran telah terlampaui. Dapat disimpulkan tingkat absensi yang terjadi pada tenaga pengajar Universitas Palangkaraya masuk dalam golongan kurang wajar. Fenomena-fenomena tersebut merupakan indikator kemungkinan rendahnya tingkat motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka pada penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga pengajar Universitas

Palangkaraya. Oleh karena itu judul yang diajukan adalah : Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya?
2. Apakah kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya?
3. Diantara faktor-faktor di atas, faktor mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan atau usaha baik secara perseorangan atau kelompok pada hakekatnya mempunyai tujuan, sebab tanpa adanya tujuan yang jelas dan terarah, suatu kegiatan tidak mempunyai arti. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung serta kepuasan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara bersama-sama, terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial tingkat kepuasan atas kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan pertimbangan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dalam menyikapi permasalahan motivasi kerja yang dihadapi.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dalam memotivasi tenaga pengajar.
3. Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama ini ke dalam praktek secara langsung dan untuk melatih diri dalam berpikir secara kritis dalam menghadapi masalah yang nyata di lapangan.
4. Menambah khasanah ilmu pengetahuan yang nanti akan bermanfaat lebih lanjut sebagai studi perbandingan dalam menyelesaikan permasalahan yang mungkin sama.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Ice Kamila (2001) yang berjudul "pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di Universitas Bung Hatta" jenis penelitian eksploratory, dengan teknik sampel stratified random sampling dan teknik analisis regresi berganda. Diperoleh hasil variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Selain itu secara parsial keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi mempunyai Pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sedangkan berdasarkan koefisien regresi diperoleh keterlibatan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Disamping itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variasi perubahan komitmen karyawan dijelaskan oleh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Pada penelitian Jamalludin Harahap (2001) yang berjudul "Analisis Beberapa Faktor Kepuasan Kerja yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi pada Industri Pengolahan Kayu". Secara deskriptif hasil penelitian ini dapat digambarkan bahwa kuantitas hasil kerja karyawan sebagian besar telah sesuai dengan standard perusahaan. Sedangkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan produksi secara langsung.

Perbedaan utama penelitian terdahulu adalah menempatkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian Manajemen Personalia

Beberapa ahli memberikan definisi tentang manajemen personalia sebagai berikut : "Manajemen Personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan". (Nitisemitro 1982:10). Sedang menurut Ranupandojo dan Husnan (1986: 5) : "Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat".

Pendapat-pendapat tersebut di atas ternyata memberikan pengertian yang tidak sama tetapi pada prinsipnya sama. Dengan demikian dapat disimpulkan yaitu :

- a. Bahwa Manajemen Personalia dapat dinyatakan sebagai seni ilmu dalam kepemimpinan, bimbingan dalam hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b. Bahwa Manajemen Personalia menitikberatkan pada persoalan manusia di dalam suatu organisasi. Manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah seluruh tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, yang mempunyai perasaan, tujuan pribadi, sifat dan temperamen yang berbeda satu dengan yang lain. Pimpinan dalam merealisasi tujuan perusahaan harus mampu mengelola agar tenaga kerja yang dipekerjakan akan memenuhi harapan perusahaan.

### 2.2.2. Peranan Manusia dalam Perusahaan

Suatu perusahaan tanpa manusia yang memiliki kemampuan kerja yang memadai tidak akan dapat berjalan dengan baik, meskipun memiliki modal yang cukup. Menurut

Gozali (1996: 2), "Dalam suatu organisasi posisi Sumber Daya Manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apapun yang ada dalam perusahaan itu. Hal ini dapat dibuktikan misalnya, peralatan canggih yang telah disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan tidak akan banyak berarti bila tidak dioperasikan oleh Sumber Daya Manusia. Suatu perusahaan akan lumpuh dan tidak dapat berbuat apa-apa". Bila tidak ditunjang oleh adanya Sumber Daya Manusia yang berkemampuan dalam melakukan tugasnya.

Jadi kalau diperhatikan, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan. Tidak satupun dari teknologi atau teknik manajemen akan efektif tanpa adanya pengaturan dan pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan, keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya bukan hanya tergantung pada kecanggihan alat produksi yang dimiliki perusahaan, tetapi sebagian ditentukan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan itu.

### **2.2.3. Hakekat Kerja**

Dalam kehidupan, manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja dan menggantungkan hidup pada pekerjaan tersebut. Jadi

pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pendapat Smith dan Wexley yang dikutip oleh As'ad (1991: 47) menyatakan bahwa "seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada sekarang". Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa "bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan".

#### **2.2.4. Keinginan-keinginan Karyawan**

Setiap orang bekerja pada suatu perusahaan tentu membawa serangkaian keinginan yang diharapkan akan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Meskipun keinginan ini bisa bermacam-macam namun ada beberapa keinginan yang umum dinyatakan menurut Ranupandojo dan Husnan (1986 : 194 )

a. Gaji/imbalan.

Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial, maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaan.

b. Pekerjaan yang aman secara ekonomis.

Pekerjaan yang memberikan penghasilan ajeg merupakan salah satu harapan karyawan.

c. Rekan kerja yang kompak.

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seseorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

d. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah dan sebagainya.

e. Pekerjaan yang berarti

Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi

f. Kesempatan untuk maju.

Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan maju dalam kehidupan.

g. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman. Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu simbol status.

h. Pimpinan yang adil dan bijaksana.

Pimpinan yang mampu memberikan rasa aman dan tidak berat sebelah

i. Pengarahan dan perintah yang wajar.

Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan.

j. Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial.

### 2.2.5. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen personalia, selain fungsi: tenaga kerja (*manpower*), pengembangan (*development*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) serta pemutusan hubungan kerja (*separation*). Kompensasi dianggap penting, karena masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia paling sulit untuk ditentukan serta kompleks (Flippo, 1980: 7). Flippo mendefinisikan

kompensasi sebagai berikut: *"Compensation is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organization objective"*.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah, juga bisa berupa tunjangan in natura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak lagi yang lain yang cenderung diberikan secara tetap (Nitisemito, 1986: 149).

Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatan menjadi anggota sebuah organisasi/perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenis sebagai berikut (Nawawi, 1997 : 316).

#### **2.2.5.1. Pengertian Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasar tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar, yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Termasuk dalam kompensasi langsung adalah insentif yang merupakan pembayaran atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi. Misal dalam bentuk pemberian bonus. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

### a). Pengertian Upah dan Gaji

Ada beberapa pengertian mengenai upah dari beberapa penulis yang pada hakekat memiliki maksud yang sama. Menurut Purwono (1982 : 176) mendefinisikan “upah sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti balas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Jika upah itu diperhitungkan meliputi masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika dihitung masa sehari dinamakan upah harian”.

Menurut Purwono (1982 : 177) mendefinisikan “gaji dipergunakan sebagai ganti jasa bagi tenaga-tenaga kerja dengan tugas-tugas yang sifat tetap/konstan, ditetapkan meliputi perhitungan masa yang lebih panjang, misal bulanan, triwulanan atau tahunan.” Menurut Ranupandojo (1984 : 129) “upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dikeluarkan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Pengertian upah yang dimaksud disini adalah pengertian upah sesuai dengan PP. 8 tahun 1981, yaitu : “upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan untuk buruh sendiri maupun untuk keluarga”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapatlah diambil kesimpulan bahwa upah diberikan kepada pekerja berdasarkan lama jam kerja atau sesuatu dengan jumlah kesatuan hasil yang mereka dapatkan atau hasilkan. Gaji biasa diberikan kepada pegawai yang mempunyai



keahlian khusus, atau juga untuk pengawas, bagian administrasi dan pembayaran tidak berdasarkan jam kerja, serta tugas bersifat rutin atau konstan.

#### **b). Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lain bagi pekerja di luar upah atau gaji tetap dapat berupa uang atau barang. Sebagai contoh adalah THR (Tunjangan Hari Raya), jaminan kesehatan, liburan, cuti dan pemberian sembako. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (1997: 333) adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarga. Para manajer harus menyadari bahwa penghasilan seorang dalam bekerja berupa upah/gaji (kompensasi langsung) sekurang-kurang harus mencukupi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi diri beserta keluarga.

Departemen personalia biasa merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi menurut Handoko (1995: 154) adalah sebagai berikut:

##### **1. Menjamin keadilan**

Dengan ada sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadi keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

##### **2. Mempertahankan Karyawan**

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluar karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

### 3. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyak pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

### 4. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi sering melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin sering karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

### 5. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut ada sistem administrasi kompensasi yang baik.

### 6. Menghargai perilaku yang diharapkan

Pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih mempunyai inisiatif.

Sementara itu Simamora (1997: 541) membedakan kompensasi, yakni : kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dibedakan menjadi kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) berupa upah, gaji, bonus dan komisi dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua aspek imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

### 2.2.5.2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna dan berhubungan dengan pekerjaan.

Para pekerja akan dapat memberikan perhatian penuh pada pelaksanaan pekerjaan. Dalam keadaan seperti itu berarti pemberian kompensasi tidak langsung harus merupakan penghasilan tambahan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarga. Program kompensasi tidak langsung tidak boleh lepas kaitan dengan kompensasi langsung, yang berarti kedua harus diintegrasikan menjadi paket penghargaan atau ganjaran yang maksimal dapat diterima bagi masing-masing pekerja. Pengintegrasian itu harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yaitu aspek ketepatan, aspek kelayakan atau aspek keadilan dan aspek pembiayaan yang terkontrol dan seimbang.

### 2.2.5.3. Reward System

#### a. Pengertian *reward system*

Pengertian *reward system* menurut Byars & Rue (2000: 299) adalah sebagai berikut: “*The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution*”. Dalam *organizational reward system* ditetapkan tipe *reward* apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusian kepada para karyawan.

#### b. Jenis-Jenis *Reward System*

Pada saat setiap orang menyebutkan *organizational reward system*, uang selalu menjadi sesuatu yang terlintas dipikiran setiap orang. Hal tersebut adalah tidak sepenuhnya benar. Luthans (2000; 206) membagi *reward* menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) *Monetary reward*, adalah segala macam *reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Adapun contoh dari *monetary reward* ini adalah gaji, upah insentif, bonus, komisi, tunjangan jabatan, dan asuransi.
- 2) *Non financial rewards*, adalah segala macam *reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk bukan uang melainkan berbagai fasilitas untuk pribadi, dan sesuatu yang hanya bisa dirasakan secara pribadi oleh tiap-tiap individu.

Pengelompokkan *nonfinancial reward* tersebut ditunjukkan dalam table 2.1. berikut

ini:

**TABEL 2.1**  
**CATEGORIES OF NONFINANCIAL REWARDS**

<i>Consumables</i>	<i>Manipulatables</i>	<i>Visual and Auditory Rewards</i>	<i>Tokens</i>	<i>Social Rewards</i>	<i>Job Design</i>
<i>Coffee-break</i>	<i>Desk accessories</i>	<i>Office with a window</i>	<i>Early time off</i>	<i>Friendly greetings</i>	<i>Jobs with more</i>
<i>Treats</i>	<i>Wall plaques</i>	<i>Piped-in music</i>	<i>with pay</i>	<i>Informal recognition</i>	<i>responsibility</i>
<i>Free lunches</i>	<i>Company car</i>	<i>Redecoration of</i>	<i>Stock</i>	<i>Formal acknowl-</i>	<i>Job rotation</i>
<i>Food baskets</i>	<i>Watches</i>	<i>Work environment</i>	<i>Stock options</i>	<i>edgement of</i>	<i>Special assignment</i>
<i>Easter hams</i>	<i>Trophies</i>	<i>Company literature</i>	<i>Movie passes</i>	<i>achievement</i>	<i>Cross-training</i>
<i>Christmas turkey</i>	<i>Commendations</i>	<i>Private office</i>	<i>Trading stamps</i>	<i>Solicitation of</i>	<i>Knowledge training</i>
<i>Dinners for the</i>	<i>Rings / tie pins</i>	<i>Popular speakers or</i>	<i>Paid-up</i>	<i>suggestions</i>	<i>Authority to</i>
<i>family on the</i>	<i>Appliances and</i>	<i>Lecturers</i>	<i>insurance</i>	<i>Solicitation of</i>	<i>schedule own work</i>
<i>Company</i>	<i>furniture for</i>	<i>Book club</i>	<i>policies</i>	<i>advice</i>	<i>Flexible hours</i>
<i>Company picnics</i>	<i>the home</i>	<i>Discussion</i>	<i>Dinner and</i>	<i>Compliment on</i>	<i>Job sharing</i>
<i>After-work wine</i>	<i>Home shop tools</i>		<i>theatre tickets</i>	<i>work progress</i>	<i>Participations in</i>
<i>and cheese</i>	<i>Garden tools</i>		<i>Vacation trips</i>	<i>Recognition in</i>	<i>decisions</i>
<i>Parties</i>	<i>Clothing</i>		<i>Coupons</i>	<i>house organ</i>	<i>Participattons in</i>
	<i>Club privileges</i>		<i>redeemable at</i>	<i>Pat on the back</i>	<i>teams</i>
	<i>Use of company</i>		<i>local stores</i>	<i>Smile</i>	
	<i>recreation facilities</i>			<i>Verbal or nonverbal</i>	
	<i>Use of company</i>			<i>recognition or</i>	
	<i>convenience center</i>			<i>praise</i>	
	<i>Use of company</i>				
	<i>facilities for</i>				
	<i>personal projects</i>				

Sumber: Diadaptasi dari Fred Luthans & Roberts Kreitner, *Organizational Behavior Modification and Beyond*, Scott, Foresman, Glenview, Ill, 1985, hal. 127.

Sementara itu, Byars & Rue (2000: 300) mengelompokkan *reward* ke dalam dua kategori, yaitu:

1) *Monetary reward*, adalah segala macam *reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Adapun contoh dari *monetary reward* ini adalah gaji, upah insentif, bonus, komisi, tunjangan jabatan, dan asuransi.

2) *Non financial rewards*, adalah segala macam *reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk bukan uang melainkan berbagai fasilitas untuk pribadi, dan sesuatu yang hanya bisa dirasakan secara pribadi oleh tiap-tiap individu.

Pengelompokkan *nonfinancial reward* tersebut ditunjukkan dalam table 2.1. berikut ini:

**TABEL 2.1**  
**CATEGORIES OF NONFINANCIAL REWARDS**

<i>Consumables</i>	<i>Manipulatables</i>	<i>Visual and Auditory Rewards</i>	<i>Tokens</i>	<i>Social Rewards</i>	<i>Job Design</i>
<i>Coffee-break</i>	<i>Desk accessories</i>	<i>Office with a window</i>	<i>Early time off</i>	<i>Friendly greetings</i>	<i>Jobs with more</i>
<i>Treats</i>	<i>Wall plaques</i>	<i>Piped-in music</i>	<i>with pay</i>	<i>Informal recognition</i>	<i>responsibility</i>
<i>Free lunches</i>	<i>Company car</i>	<i>Redecoration of</i>	<i>Stock</i>	<i>Formal acknowl-</i>	<i>Job rotation</i>
<i>Food baskets</i>	<i>Watches</i>	<i>Work environment</i>	<i>Stock options</i>	<i>edgement of</i>	<i>Special assignment</i>
<i>Easter hams</i>	<i>Trophies</i>	<i>Company literature</i>	<i>Movie passes</i>	<i>achievement</i>	<i>Cross-training</i>
<i>Christmas turkey</i>	<i>Commendations</i>	<i>Private office</i>	<i>Trading stamps</i>	<i>Solicitation of</i>	<i>Knowledge training</i>
<i>Dimers for the</i>	<i>Rings / tie pins</i>	<i>Popular speakers or</i>	<i>Paid-up</i>	<i>suggestions</i>	<i>Authority to</i>
<i>family on the</i>	<i>Appliances and</i>	<i>Lecturers</i>	<i>insurance</i>	<i>Solicitation of</i>	<i>schedule own work</i>
<i>Company</i>	<i>furniture for</i>	<i>Book club</i>	<i>policies</i>	<i>advice</i>	<i>flexible hours</i>
<i>Company picnics</i>	<i>the home</i>	<i>Discussion</i>	<i>Dinner and</i>	<i>Compliment on</i>	<i>Job sharing</i>
<i>After-work wine</i>	<i>Home shop tools</i>		<i>theatre tickets</i>	<i>work progress</i>	<i>Participations in</i>
<i>and cheese</i>	<i>Garden tools</i>		<i>Vacation trips</i>	<i>Recognition in</i>	<i>decisions</i>
<i>Parties</i>	<i>Clothing</i>		<i>Coupons</i>	<i>house organ</i>	<i>Participations in</i>
	<i>Club privileges</i>		<i>redeemable at</i>	<i>Pat on the back</i>	<i>teams</i>
	<i>Use of company</i>		<i>local stores</i>	<i>Smile</i>	
	<i>recreation facilities</i>			<i>Verbal or nonverbal</i>	
	<i>Use of company</i>			<i>recognition or</i>	
	<i>convenience center</i>			<i>praise</i>	
	<i>Use of company</i>				
	<i>facilities for</i>				
	<i>personal projects</i>				

Sumber: Diadaptasi dari Fred Luthans & Roberts Kreitner, *Organizational Behavior Modification and Beyond*, Scott, Foresman, Glenview, Ill, 1985, hal. 127.

Sementara itu, Byars & Rue (2000: 300) mengelompokkan *reward* ke dalam dua kategori, yaitu:

- a. *Intrinsic reward*, adalah penghargaan yang bersifat internal atau dirasakan secara individual yang biasa diperoleh dari individu tersebut dilibatkan pada suatu aktivitas atau tugas tertentu. Contoh dari *intrinsic reward* adalah perasaan puas atas keberhasilan mengerjakan suatu tugas tertentu yang dibebankan kepada individu tersebut atau juga kepuasan individu terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. *Extrinsic reward*, adalah *reward* yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan merupakan *reward* yang berwujud. Kompensasi merupakan contoh dari *extrinsic reward*.

Pengelompokkan *reward* menurut Byars & Rue tersebut ditunjukkan dalam tabel 2.2. berikut ini:

**TABEL 2.2**  
**INTRINSIC VERSUS EXTRINSIC REWARDS**

<i>Intrinsic Rewards</i>	<i>Extrinsic Rewards</i>
<i>Achievement</i>	<i>Formal recognition</i>
<i>Feelings of accomplishment</i>	<i>Fringe benefits</i>
<i>Informal recognition</i>	<i>Incentive payment</i>
<i>Job satisfaction</i>	<i>Pay</i>
<i>Personal growth</i>	<i>Promotion</i>
<i>Status</i>	<i>Social relationships</i>
	<i>Work environment</i>

Sumber: Byars & Rue, *Human Resources Management*, 2000, hal. 300.

Dari kedua macam *reward* yang telah dijelaskan di atas, tampaknya *monetary reward* atau *extrinsic reward*, dalam hal ini kompensasi, yang memiliki daya memotivasi karyawan yang paling utama. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2000: 206) bahwa "*Despite the tendency in recent years to downgrade the importance of money as an organizational reward, there is an ample evidence that money can be positively reinforcing for most people*". Dessler (1998:85) juga menyatakan hal yang sama bahwa "Walaupun dengan semua teknik motivasi modern (seperti pemerikayaan jabatan), tidak diragukan bahwa uang masih tetap merupakan motivator paling penting".

Pengertian kompensasi menurut Dessler (1998: 85) adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan karyawan itu”. Pembayaran tersebut mempunyai dua komponen, yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan.

Byars & Rue (2000: 305) mendefinisikan kompensasi sebagai “*All the extrinsic rewards that employees receive in exchange for their work: composed of the base wage or salary, and incentives or bonuses, and any benefits*”.

Komponen-komponen kompensasi menurut Byars & Ruc tersebut ditunjukkan dalam tabel 2.3. berikut ini:

**TABEL 2.3.**  
**COMPONENT OF EMPLOYEE COMPENSATION**

<i>Base Wage or Salary</i>	<i>Incentives</i>	<i>Benefits</i>
<i>Hourly Wage</i>	<i>Bonuses</i>	<i>Paid vacations</i>
<i>Weekly, monthly, or annual salary</i>	<i>Commissions</i>	<i>Health insurance</i>
<i>Overtime pay</i>	<i>Profit sharing</i>	<i>Life insurance</i>
	<i>Piece rate plans</i>	<i>Retirement pension</i>

Sumber : Byars & Rue, *Human Resources Management*, 2000, hal. 305.

Komponen kompensasi yang berupa gaji adalah gaji menurut jumlah jam kerja, mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan insentif yang diberikan dapat berupa bonus, komisi, maupun pembagian keuntungan. Yang terakhir yaitu *benefits* dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, maupun pensiun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut (Megginson, 1984:401):

1. *Government factors* (Faktor pemerintah)
2. *Collective bargaining* ( Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai)
3. *Standard and cost of living* (Standar dan biaya hidup pegawai)

4. *Comparable wages* (Ukuran perbandingan upah)
5. *Supply and demand* (Permintaan dan persediaan)
6. *Ability to pay* (Kemampuan membayar).

Dessler (1998: 85) menjelaskan ada empat faktor utama yang mempengaruhi rumusan kebijakan kompensasi perusahaan, yaitu :

1. Pertimbangan hukum dalam kompensasi

Sejumlah undang-undang menetapkan apa yang dapat atau harus dibayar oleh perusahaan dari segi upah minimum, tarif lembur, dan tunjangan.

2. Pengaruh serikat buruh terhadap keputusan kompensasi

Serikat buruh dan undang – undang hubungan tenaga kerja juga mempengaruhi bagaimana perencanaan pembayaran dirancang. Undang-undang Hubungan Tenaga Kerja dan perundang-undangan terkait serta keputusan-keputusan pengadilan meligitimasi gerakan tenaga kerja. Undang undang tersebut memberikan perlindungan hukum dan memberi karyawan hak untuk berorganisasi, tawar-menawar secara kolektif, saling membantu dan saling melindungi.

3. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi perusahaan juga mempengaruhi upah dan tunjangan yang dibayar, karena kebijakan-kebijakan ini memberikan garis pedoman kompensasi yang penting. Kebijakan lain yang juga penting ialah mencakup dasar peningkatan gaji, kebijakan promosi, kebijakan pembayaran lembur, dan kebijakan menyangkut pembayaran masa percobaan, dan liburan.

4. Keadilan dan dampak terhadap tarif upah

Kebutuhan akan keadilan adalah faktor penting dalam menentukan tarif pembayaran, khusus keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau sebuah perusahaan akan mengalami

kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Yang dikatakan adil secara internal adalah bahwa masing-masing karyawan hendaknya memandang pembayaran sama dengan tarif pembayaran lain yang ada dalam organisasi. Sebagai contoh seperti tabel 2.4. berikut :

**TABEL 2.4.**  
**PENERAPAN SISTEM POIN**

FAKTOR JABATAN	POIN UNTUK MASING - MASING TINGKATAN			
	1 (Rendah)	2 (Sedang)	3 (Tinggi)	Total Poin
<b>1. KETRAMPILAN (35%)</b>				
* Pendidikan	10	20	30	105
* Pengalaman	15	30	45	
* Inisiatif	10	20	30	
<b>2. USAHA (25%)</b>				
* Fisik	10	20	30	75
* Mental	15	30	45	
<b>3. TANGGUNG JAWAB (25%)</b>				
* Peralatan	5	10	15	60
* Bahan / produk	5	10	15	
* Keamanan orang lain	5	10	15	
* Pekerjaan orang lain	5	10	15	
<b>4. KONDISI KERJA (15%)</b>				
* Kondisi	10	20	30	45
* Risiko	5	10	15	

Sumber : A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2000, Hal. 87.

Salah satu cara yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam menentukan gaji atau upah adalah dengan menerapkan evaluasi jabatan. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 87) menjelaskan "Evaluasi jabatan adalah suatu proses analisis dan penilaian jabatan tertentu untuk menentukan tingkat balas jasa dengan struktur gaji /upah yang adil dan layak". Contoh lihat tabel 2.5 berikut :

**TABEL 2.5**  
**CONTOH PENERAPAN GAJI KEPALA TATA USAHA**

SPEKIFIKASI JABATAN	BATASAN	TINGKAT	POIN	TOTAL POIN
1. KETRAMPILAN (35%)				
* Pendidikan	S1	3	30	65
* Pengalaman	2 th	1	15	
* Inisiatif	Bersama	2	20	
2. USAHA (25%)				
* Fisik	Sedang	2	20	50
* Mental	Sedang	2	30	
3. TANGGUNG JAWAB (25%)				
* Peralatan	Tinggi	3	15	45
* Bahan / produk	Sedang	2	10	
* Keamanan orang lain	Kecil	1	5	
* Pekerjaan orang lain	Tinggi	3	15	
4. KONDISI KERJA (15%)				
* Kondisi	Sedang	2	20	30
* Risiko	Sedang	2	10	
				185

Sumber : A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2000, hal. 88.

Total poin untuk jabatan kepala tata usaha = 185

Jika pihak pemimpin perusahaan/koperasi menghargai 1 poin = Rp. 2000,- maka gaji kepala tata usaha =  $185 \times \text{Rp. 2000,-} = \text{Rp. 370.000,-}$

Keterangan:

Nilai 1 poin besarnya dapat ditentukan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Adapun metode evaluasi jabatan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:

87) yaitu *The Ranking Method or Point System*. Langkah – langkah :

1. Menentukan faktor – faktor jabatan yang akan dinilai.
2. Menentukan tingkat – tingkat dari bobot tiap faktor jabatan dan batasan.

Menentukan nilai poin untuk setiap tingkat dari setiap faktor agar dapat dihitung berapa jumlah poin untuk suatu jabatan.

Sistem kompensasi insentif kerja dibagi menjadi dua sistem, yaitu (Mangkunegara, 2000:90-91):

1. Sistem Penentuan Insentif Kerja Berdasarkan Produktivitas Individu
  - a. *Piece Rate* (Unit yang dihasilkan)
  - b. *Time Bonuses* (Premi berdasarkan waktu)
2. Sistem Penentuan Insentif Kerja Berdasarkan Produktivitas Kelompok
  - a. Teknik *Scanlon Plan*
  - b. Teknik *Rucker Plan*

Heidjarachman Ranupandodjo dkk. menjelaskan, beberapa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu :

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati – hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah tidak baik.
5. Besar upah normal dengan standar kerja per jam hendak cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Tujuan utama dari insentif ialah untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mempergunakan berbagai macam *reward* dan berfokus pada kebutuhan karyawan serta tujuan usaha perusahaan.

Sebelum menentukan sistem insentif apa yang akan digunakan, perusahaan harus terlebih dahulu menetapkan *standard output*. Standar ini adalah sebuah pengukuran hasil

kerja yang merupakan rata-rata, karyawan yang telah di *training* dengan baik, bekerja pada *ritme* normal, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### 2.2.5.4. Sistem penghargaan berbasis ketrampilan (*Skill Based PaySystem*)

Byars & Rue (2000:333) mendefinisikan sistem penghargaan berbasis ketrampilan ini sebagai “*Systems that compensate employees for the skills they bring to the job*” (Sistem yang memberikan penghargaan kepada para karyawan berdasarkan ketrampilan yang dimiliki atau melakukan pekerjaan yang dijalankan).

Seorang karyawan akan senantiasa belajar untuk mengembangkan ketrampilan. Tidak akan ada kalimat “Ini bukan bagian pekerjaan saya !”, karena selain dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan utama, setiap karyawan harus bisa melakukan pekerjaan lain yang terkait dengan pekerjaan utama tersebut. Dari perspektif manajemen, sistem ini sangat membantu karena menciptakan suatu fleksibilitas. Penempatan staf sesuai kebutuhan akan menjadi lebih mudah karena makin banyak karyawan yang memiliki ketrampilan yang lebih tinggi. Kekosongan staf pada suatu posisi tertentu akan lebih cepat teratasi karena sudah akan ada staf lain yang mampu menduduki posisi tersebut.

#### 2.2.6. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi, oleh karena itu tidak seorang manajer dapat berharap mampu membuat karyawan bahagia dalam bekerja, kepuasan kerja perlu tetap mendapat perhatian. Dengan terpuaskan berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan karyawan akan dapat menentukan sikap dan perilaku dalam bekerja.

Ivancevich dan Matteson (1987 : 64) mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs*”. Aspek kepuasan kerja

ialah upah, peluang promosi, supervisor dan teman sekerja, juga berasal dari lingkungan kerja, seperti kebijaksanaan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja dan kondisi kerja. Hubungan antara karyawan dengan organisasi disebut kontak psikologis, karena karyawan yang menyerahkan waktu, kemampuan atau keterampilan dan usaha juga mengharapkan imbalan dari organisasi.

Mengenai kontak psikologis, *Schein* seperti dikutip oleh Gibson et.al (1996: 526) menjelaskan bahwa orang mempunyai berbagai macam harapan terhadap organisasi dan organisasi mempunyai berbagai macam harapan kepada karyawan. Harapan-harapan ini bukan hanya seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan berapa upah, tetapi juga meliputi seluruh pola yang terdiri dari hak dan kewajiban antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas batasan atau definisi kepuasan kerja tampak belum ada keseragaman, namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang mendasar. Inti kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan, di mana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih antara apa yang menjadi harapan dengan apa yang didapatkan dari kenyataan dimana karyawan itu bekerja.

### 2.2.7. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Komponen kepuasan kerja penting untuk dibahas, khusus untuk memenuhi pertanyaan apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak penulis memperlihatkan sejumlah aspek situasi tertentu yang berbeda sebagai sumber penting dari kepuasan kerja. Pendapat tersebut antara lain : “terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang mempertimbangkan seorang pekerja yang pada umumnya ditemukan dalam sikap terhadap gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi” (Wexley dan Yukl, 1988 : 129).

Pengertian kepuasan kerja di depan menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaan atau persepsi. Harapan karyawan adalah menyangkut jaminan, kondisi kerja baik, kawan sejawat cocok, jam kerja yang masuk akal, pengalaman, peluang untuk maju, kebebasan bertindak dan pimpinan yang cakap dan bijaksana.

Siagian (1986: 25) mengatakan bahwa harapan para karyawan pada organisasi biasa tercermin dari:

- a. Kondisi kerja yang baik
- b. Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut nasib.
- c. Cara pendisiplinan yang diplomatis.
- d. Penghargaan yang wajar dari prestasi kerja.
- e. Kesetiaan pimpinan terhadap bawahan.
- f. Penggajian yang adil dan wajar.
- g. Kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi.
- h. Ada pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi.
- i. Jaminan ada perlakuan yang adil dan obyektif.
- j. Pekerjaan yang menarik.

Feldman dan Arnold (1983: 193) mengatakan ada 6 (enam) faktor penting sebagai determinasi kepuasan kerja antara lain yaitu:

*"We will see that, in general, pay and the work itself are the most important sources of job satisfaction, that promotional opportunities and supervision are moderately important sources of job satisfaction and the work group and working conditions are relatively minor sources of job satisfaction".*

Dibagian lain Feldman dan Arnold (1983: 213) mengutip variabel-variabel yang dinyatakan dalam kepuasan kerja yang dikembangkan Weis, Dawis, England dan Logquist (1967) yang dikenal dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), daftar tersebut terdiri dari 100 (seratus) item yang dikelompokkan menjadi 20 faktor seperti : penggunaan kemampuan kepandaian, aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijaksanaan dan praktek perusahaan, kompensasi, teman kerja, kreativitas, kebebasan, nilai moral, pengakuan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, pengawetan hubungan manusia, teknik pengawasan, penggantian dan kondisi kerja.

*Job Descriptive Index* (1969) mencantumkan 5 kelompok komponen kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, gaji, promosi, pengawasan dan teman kerja (Mitchell, 1987 : 146).

Ivancevich dan Matteson (1987: 64) memberikan pengertian tentang kepuasan kerja adalah "sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan." Kepuasan kerja berangkat dari berbagai aspek pekerjaan seperti :

- a. Imbalan, sejumlah imbalan yang diterima dan dirasakan.
- b. Pekerjaan, disini diartikan bahwa pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Peluang promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Supervisi, adalah kemampuan supervisi untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan kerja, keadaan ini dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Bertitik tolak dari beberapa pendapat di atas, maka 6 (enam) faktor kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1988:129), merupakan dasar untuk membahas tentang kepuasan kerja, seperti :

### a. Gaji

Gaji merupakan imbalan keuangan yang diterima karyawan. Sikula (1981: 316) menguraikan: "Pada umum administrasi gaji dan upah menunjukkan masalah-masalah pemberian imbalan jasa langsung berupa uang."

Uang yang dibayarkan kepada pegawai sebagai pengganti atau penukar jasa, dan mungkin merupakan pengeluaran organisasi yang paling banyak, sementara bagi pegawai uang yang diterima merupakan sumber penghasilan utama.

Dalam menetapkan tingkat upah/gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan (Siagian, 1986 : 40) :

1. Tingkat upah umum dalam masyarakat.
2. Kebutuhan pokok tenaga kerja dan tingkat biaya hidup atau standar hidup kebutuhan fisik minimum (KFM).
3. Kualitas tenaga kerja.
4. Persaingan perusahaan lain.
5. Kemampuan perusahaan untuk membayar upah/gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan bagi karyawan tersebut berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian faktor ini. Seseorang yang bekerja dalam perusahaan mungkin mempunyai perbedaan ketrampilan, pengalaman, pendidikan dan senioritas. Demikian juga pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu, akan merasa puas terhadap gaji/upah yang diterima dengan membuat perbandingan-perbandingan sosial dengan sesama pekerja atau dengan karyawan perusahaan lain, dengan mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas yang dimiliki.

**b. Pekerjaan itu sendiri**

Sebagaimana dikatakan dalam teori dua faktor, Herzberg (Thoha, 1996: 202) bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Faktor pekerjaan adalah sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja.

Ada 2 (dua) aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan, yaitu:

1. Variasi pekerjaan.
2. Kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Jadi secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar.

Pekerjaan yang sangat kecil variasi akan menyebabkan para pekerja merasakan jenuh dan letih, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasi dan terlalu cepat menyebabkan para pekerja merasa tertekan secara psikologis. Sebagian besar pekerja menginginkan pekerjaan yang memberikan tantangan, tetapi tidak menginginkan patah semangat beberapa hari setelah bekerja. Pekerjaan yang menyediakan kepada para pekerja sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah kepada ketidakpastian kerja tingkat tinggi.

**c. Pengawasan**

Tugas pengawas tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan dalam upaya untuk mempengaruhi kegiatan para pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. *Supervisor* secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan serta menerapkan peraturan-peraturan.

Efektivitas pengawasan dapat membantu produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan kelengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lain (Glueck 1982: 143).

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah (Siagian 1986: 34-35):

1. Pengawasan hendak lebih menekankan pada usaha-usaha yang tidak bersifat preventif.
2. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam sistem kerja organisasi.
3. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogya bersifat edukatif.
4. Obyektivitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standar, prosedur kerja dan kriteria prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau yang mengawasi.
5. Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti tindakan disipliner tidak perlu diambil.

#### **d. Promosi**

Promosi merupakan perubahan pekerjaan dari semula ke pekerjaan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, *skill* yang lebih tinggi, naiknya tingkat gaji/upah (Pigors dan Myers 1984:303). Dalam era manajemen modern promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meninggikan moral pekerja yang mempertebal loyalitas terhadap perusahaan.

Simamora (1997:787) mengutip beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi (Moenir, 1992) dalam bukunya yang

berjudul *Industrial-Organizational Psychology*, menguraikan tentang promosi sehingga dapat melayani beberapa tujuan dan memberikan manfaat kepada perusahaan dan karyawan :

1. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian-keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan, disamping itu harapan perbaikan penghasilan.
3. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai, dan hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
4. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti atau *turnover*, karena pegawai mempunyai harapan positif di tempat kerja lain.
5. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan hati dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbul lowongan berantai.
7. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.

Dengan demikian apabila dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, promosi adalah merupakan salah satu media pemenuhan kebutuhan rasa aman, peningkatan harga diri dan media untuk memuaskan kebutuhan aktualisasi diri.

#### **e. Kelompok kerja**

Pengembangan dan peningkatan keefektifan kelompok kerja sangat berhubungan erat terhadap kesuksesan program perusahaan dan terhadap pencapaian keberhasilan

pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan teman sekerja merupakan sumber kepuasan kerja secara individual.

Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem dukungan sosial terhadap pekerja, orang seiring menggunakan teman sekerja sebagai "*sounding board*" terhadap masalah mereka atau sebagai sumber kesenangan (Anorid dan Feldman, 1996:90).

Keeratan hubungan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama team yang tinggi. Tingkat kecratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

#### **f. Kondisi kerja**

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidak alat-alat dan perlengkapan kerja. Pekerja menginginkan kondisi di sekitar pekerjaan baik, karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Cumming (1980: 319) mengatakan bahwa lingkungan fisik di mana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

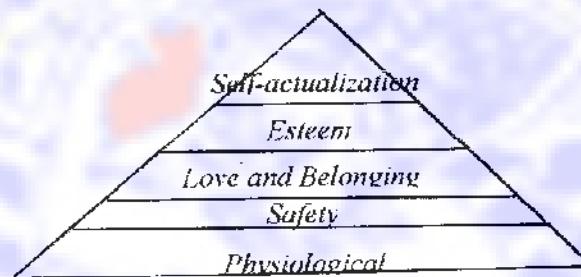
### **2.2.8. Motivasi**

#### **a. Teori Kebutuhan Dari Abraham Maslow.**

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi. Tingkatan kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi kebutuhan aktualisasi diri. Definisi kebutuhan Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1992: 124) :

1. *Physiological*: kebutuhan makan minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. *Safety*: kebutuhan akan kebebasan dan ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. *Love and Belongingness*: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
4. *Esteem*: kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization*: kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri, memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.

Bila Teori Maslow digambarkan akan terlihat seperti dibawah ini :



Sumber: Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr., James H., 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan Ir. Nunuk Adiarni MM), Edisi 8 Jilid I, Binarupa Aksara, Jakarta Barat.

Dengan tiap kebutuhan ini menjadi cukup banyak dipuaskan, kebutuhan berikut menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak tangga hirarki. Dari titik pandang motivasi, team ini akan mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi memotivasi. Jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita perlu memahami sedang berada pada anak tangga berapa orang yang akan dimotivasi.

Maslow memisahkan 5 kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan psikologikal dan keamanan diberikan sebagai kebutuhan order-rendah dan

kebutuhan *love and belonging*, *esteem* dan *self-actualization* sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara eksternal.

#### b. Teori Kebutuhan dari Alderfer

Alderfer dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996: 125) setuju dengan pendapat Maslow, namun hirarkhi kebutuhn itu hanya ada tiga yaitu:

1. *Existency (E)*, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor kebutuhan fisik seperti makanan, air, udara, gaji/upah dan lain-lain.
2. *Relatednees (R)*, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. *Growth (G)*, adalah kebutuhan rasa puas yang dialami seseorang bila dapat melakukan upaya yang kreatif dan produktif.

Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing teori berusaha menjelaskan perilaku dari sudut pandang yang berlainan. Walaupun masing-masing teori tersebut mengandung kritik namun tampak bahwa setiap individu (pegawai) mempunyai kebutuhan yang berasal dari pembawaan dan kebutuhan yang dapat dipelajari. Bahkan berbagai macam faktor pekerjaan menghasilkan suatu tingkat kepuasan. Dengan kata lain masing-masing teori-teori tersebut berusaha memberikan pengertian tentang perilaku dan penampilan kerja serta pemahaman tentang motivasi yang berasal dari dalam individu (motivasi intrinsik) akan mempengaruhi perilaku dan menganggap bahwa motivasi intrinsik adalah faktor kebutuhan bawaan.

Perbedaan utama dari kedua teori tersebut adalah : Maslow menekankan sistem hirarkhi kebutuhan statis, Alderfer menyajikan pendekatan tiga klasifikasi kebutuhan yang fleksibel, yang sangat tepat bila diangkat sebagai landasan dalam menjelaskan tentang hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja.

### c. Teori Prestasi dan Kekuasaan dari David Mc Clelland

Mc Clelland dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996:128) bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Melalui kehidupan dalam suatu budaya, seseorang belajar tentang kebutuhan. Kebutuhan manusia ada tiga macam, yaitu : Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement = nAch*). Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = nPow*), dan Kebutuhan untuk Berafiliasi dengan orang lain (*Need for Affiliation = nAff*).

Berdasarkan teori ini manusia (pegawai) telah memiliki dorongan dari dalam diri sebagai kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*) yaitu kebutuhan untuk mencapai sesuatu dengan berhasil dan memuaskan. Karena sudah ada dalam diri setiap orang maka motivasi amat kuat dan secara otomatis bertujuan ke prestasi yang baik sejak awal bekerja. Selain itu manusia merasa perlu menguasai perilaku orang lain supaya orang lain mau bertindak sesuai dengan keinginan (*nPow*). Oleh karena itu manusia memerlukan hubungan (*nAff*) yang baik, yang hangat dan bersahabat dengan orang lain. Bila dikaitkan dengan teori X-Y maka teori ini lebih cenderung menganggap manusia sebagai teori Y (manusia cenderung berperilaku positif).

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing teori berusaha menjelaskan perilaku dari sudut pandang yang berlainan. Walaupun masing-masing teori tersebut mengandung kritik namun tampak bahwa setiap individu (pegawai) mempunyai kebutuhan yang berasal dari pembawaan dan kebutuhan yang dapat dipelajari. Bahkan berbagai macam faktor pekerjaan menghasilkan suatu tingkat kepuasan. Dengan kata lain masing-masing teori tersebut berusaha memberikan pengertian tentang perilaku dan penampilan kerja serta pemahaman tentang motivasi yang berasal dari dalam individu (motivasi intrinsik) akan mempengaruhi perilaku dan menganggap bahwa motivasi intrinsik adalah faktor kebutuhan bawaan.

Perbedaan utama dari ketiga teori tersebut adalah : Maslow menekankan sistem hirarki kebutuhan statis, Alderfer menyajikan pendekatan tiga klasifikasi kebutuhan yang fleksibel, Mc Clelland lebih menekankan kepada kebutuhan penerimaan sosial yang sangat tepat bila diangkat sebagai landasan dalam menjelaskan tentang hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja.

#### **d. Teori Proses**

Teori ini terdiri dari beberapa teori sebagaimana dijelaskan dalam uraian dibawah ini.

##### **1. Teori Penentuan Tujuan dari Edwin Locke**

Menurut Edwin Locke dalam Robbins, (1996: 221) bahwa “tujuan” yang khusus dan sulit akan mengantar ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian “tujuan” merupakan sumber utama dari motivasi kerja seseorang pegawai. Arti, tujuan itu memberikan arah pada pegawai tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana upaya harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Tujuan khusus (sulit) akan menghasilkan kinerja yang tinggi dibandingkan tujuan umum (mudah). Tujuan khusus apabila sulit merupakan suatu rangsangan internal yang memberikan makna suatu sasaran spesifik untuk diraih. Tujuan merupakan umpan balik yang menghantar ke kinerja yang lebih tinggi. Umpan balik ini timbul oleh karyawan sendiri berupa kemampuan memantau kemajuan sendiri. Umpan balik ini merupakan motivator internal yang kuat dari umpan balik yang ditimbulkan secara eksternal. Karena tujuan itu telah diketahui maka karyawan akan berkomitmen (berjanji terlibat didalam) dan bertekad tidak meninggalkan.

Faktor lain selain umpan balik dan komitmen, yang mempengaruhi hubungan tujuan kinerja ialah keterkaitan budaya nasional. Teori ini mengandalkan jika keterkaitan budaya longgar maka bawahan akan tergantung sehingga manajer dan bawahan akan mencari tujuan yang menantang/sulit karena baik manajer maupun bawahan beranggapan

bahwa kinerja amat penting. Sebaliknya di negara-negara yang tidak memiliki kriteria budaya seperti diatas akan terjadi hal yang berlawanan.

Kekuatan teori Penentuan Tujuan ialah bahwa maksud-maksud atau tujuan yang khusus dan sulit pada kondisi yang tepat merupakan pemotivasi ampuh, untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kelemahan tujuan khusus tidak meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Teori Keadilan dari Jane Pearson

Bila diamati, setiap orang yang bekerja dalam organisasi pasti mempunyai tujuan untuk memperoleh imbalan atau balas jasa. Fokus dari teori keadilan (Islamy, 1995: 52) diarahkan pada :

- a. Keadilan Distributif, yaitu keadilan yang dipersepsikan dari banyakan dan alokasi ganjaran diantara individu-individu.
- b. Keadilan Prosedural, yaitu keadilan yang dipersepsikan dari proses yang digunakan untuk menetapkan distribusi ganjaran.

Keadilan distributif mempunyai pengaruh lebih besar pada kepuasan pegawai distribusi prosedural. Sedangkan distribusi prosedural berpengaruh lebih besar pada komitmen organisasional pada pegawai kepercayaan atasan untuk maksud berhenti bekerja. Oleh karena itu setiap pegawai termotivasi untuk diperlakukan secara adil dalam bekerja sehingga pegawai cenderung membandingkan banyak imbalan yang diterima dengan yang diterima orang lain, pada situasi atau kondisi yang sama. Jika terjadi perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dibandingkan dengan usaha yang telah dilakukan, maka cenderung mengadakan pengurangan terhadap upaya.

Perbedaan yang dianggap menimbulkan ketidak-adilan ini terjadi bila rasio antara *job inputs*, (usaha, kinerja, keahlian dan pendidikan) dibandingkan *job output* (promosi, gaji, penghargaan, prestasi status) berbeda antara pegawai sejenjang yang satu dengan pegawai lain. Ketidak-adilan inilah yang mendorong timbul pengurangan terhadap perbedaan itu

bahkan secara ekstern dapat memicu timbul konflik. Sebagai contoh : apabila pegawai A diberi gaji lebih rendah dari pegawai B maka ada tiga kemungkinan perilaku yang akan dilakukan oleh A:

1. Pegawai A akan menuntut gaji yang sama dengan B
2. Pegawai A akan mengurangi *job input*, mereduksi produktivitas kerja dan menambah jam istirahat.
3. Apabila A digaji sama dengan B maka akan menambah *job input* atau mengurangi *job output*.

**Kelemahan Teori Keadilan antara lain:**

1. Teori ini terpaku membahas gaji (*job outcomes*) dan masalah upaya (*job input*) sehingga metodologis mengabaikan masalah generalisasi tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam organisasi yang berbeda pula.
2. Kelemahan lain bahwa teori ini terlalu memfokuskan pada aspek gaji (*job outcomes*) padahal gaji salah satu faktor yang memotivasi seseorang (*pay is not the only factor that motivates individuals*).
3. Kekuatan teori keadilan terletak pada penelitian. Penelitian hanya mendukung prediksi teori keadilan tentang pemberian gaji yang rendah (*underpayment*). Sayang tidak memberikan prediksi pemberian gaji yang lebih (*overpayment*).

Berdasarkan teori keadilan, pimpinan harus mempertimbangkan hal-hal:

1. Sebaik sistem pemberian imbalan kepada pegawai menganut asas keadilan agar tidak membangkitkan masalah yang berkaitan dengan menurun produktivitas, moralitas dan semangat kerja.
2. Pengambilan keputusan tentang pemberian imbalan harus didasarkan pada perbandingan pegawai-pegawai itu dengan pegawai-pegawai yang lain baik di dalam maupun di luar organisasi bukan atas pertimbangan pribadi.

Robbins, (1996;109) memberi acuan empat variabel pembanding untuk mempertimbangkan keadilan di dalam memberikan imbalan kepada pegawai yaitu : jenis kelamin, masa kerja, tingkatan dalam organisasi dan pendidikan atau profesionalisme.

Seseorang dapat bekerja, berusaha dan berkinerja tinggi atau berprestasi, dengan pengharapan terpuaskan kebutuhan (tujuan) pribadi melalui imbalan yang diberikan oleh organisasi. Sebaliknya melalui kepuasan kerja yang diperoleh pegawai, organisasi mendapatkan keuntungan memiliki pegawai yang sehat lahir-bathin, bersemangat, produktif dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan.

Teori Keadilan ini sesuai digunakan dalam membahas motivasi kerja pegawai karena masalah imbalan utama gaji, bagi pegawai merupakan wujud nyata yang dapat dinikmati atas imbalan yang bisa diterima dari organisasi dan sangat dinantikan setiap bulan, yang memberikan ketenangan dan keamanan lahir bathin. Meskipun belum diketahui standar baku yang bisa dijadikan ukuran kelayakan atas besar gaji minimum seorang pegawai (untuk buruh upah minimum regional didasarkan atas kebutuhan fisik minimum). Oleh karena itu dianggap bahwa gaji secerapapun besar merupakan masalah vital yang tidak boleh teledor penanganan, dan harus adil memperlakukan setiap pegawai berkaitan dengan gaji (misal : tidak terlambat dibayarkan, dan jangan dipotong tanpa kesepakatan atau peraturan yang syah, dan lain-lain). Karena itu masalah gaji sangat peka bisa memicu keresahan, konflik, tindak kejahatan, dan lain-lain yang akan mengganggu pencapaian stabilitas tujuan organisasi.

#### **2.2.9. Hubungan Antara Kepuasan Atas Kompensasi dengan Motivasi**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat subyektif, oleh karena bersifat subyektif maka kepuasan kerja akan berhubungan dengan keadaan mental dan emosional individu. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik dari sumber daya manusia yang

mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya lain. Kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lain dalam sebuah organisasi.

Keadaan inilah yang berpengaruh terhadap perilaku individu. Sementara itu Simamora (1997: 547) menyatakan bahwa kepuasan adalah istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan berfungsi sebagai umpan balik yang memungkinkan karyawan menyesuaikan perilaku ke belakang. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau bahkan mengundurkan diri, sebalik jika karyawan dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras.

## BAB 3

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Pengaruh tingkat kepuasan pada kompensasi terhadap motivasi kerja dapat digambarkan pada kerangka konseptual berikut ini:

##### Faktor-Faktor Kompensasi

##### Finansial

Finansial langsung ( $X_1$ )

Finansial tidak langsung ( $X_2$ )

##### Non Finansial

Pekerjaan ( $X_3$ )

Lingkungan pekerjaan ( $X_4$ )

Motivasi Kerja ( $Y$ )

```
graph LR; X1[Finansial langsung X1] --- J; X2[Finansial tidak langsung X2] --- J; X3[Pekerjaan X3] --- J; X4[Lingkungan pekerjaan X4] --- J; J --- Y[Motivasi Kerja Y];
```

### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis yang akan diajukan dalam masalah ini adalah :

1. Kompensasi finansial yang terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara bersama-sama signifikan mempengaruhi motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.
2. Kompensasi finansial yang terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan pada kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara parsial signifikan mempengaruhi motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.
3. Kompensasi Finansial Langsung memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Identifikasi Variabel**

Variabel-variabel yang akan diselidiki dalam penelitian ini adalah :

- 4.1.1. Variabel terikat (Y) adalah motivasi.
- 4.1.2. Variabel bebas (X) terdiri dari :
  - a. Variabel finansial langsung yang terdiri dari: gaji, dan honor.
  - b. Variabel finansial tidak langsung seperti : tunjangan-tunjangan, Program liburan, Program proteksi berupa asuransi kesehatan, dana pensiun, fasilitas ruang kantor, tempat ibadah, fasilitas lahan parkir, dan kelengkapan buku-buku.
  - c. Variabel pekerjaan seperti : tugas-tugas yang menarik, tantangan tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan tugas, beban dalam menyelesaikan tugas, pengakuan atas prestasi yang dicapai, dan kesempatan untuk berkembang.
  - d. Lingkungan pekerjaan seperti : kebijakan-kebijakan yang sehat (kompetensi yang dimiliki atasan), fleksibilitas waktu dalam menyelesaikan tugas, kesesuaian tugas dengan kompetensi yang dimiliki, kondisi kerja yang nyaman, dan kompetensi yang dimiliki rekan kerja.

#### **4.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **4.2.1. Motivasi Kerja ( $Y_i$ )**

Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendorong dan mengarahkan perilaku. Indikator dari kuatnya motivasi yang digunakan adalah kemauan menambah pengetahuan ( $Y_{1.1}$ ), dan intensitas kehadiran ( $Y_{1.2}$ ).

Variabel motivasi kerja tersebut diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk kuesioner yang skor ditetapkan menggunakan Skala Likert, dengan menggunakan 1 untuk sangat tidak baik dan angka 5 untuk sangat baik.

#### **4.2.2. Kepuasan atas Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ )**

Variabel ini merupakan imbalan yang diterima staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dalam bentuk finansial langsung, dengan indikator kepuasan terhadap : gaji ( $X_{1-1}$ ), dan honor ( $X_{1-2}$ ).

Variabel kompensasi finansial langsung tersebut diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk kuesioner yang skor ditetapkan menggunakan Skala Likert, dengan menggunakan angka 1 untuk sangat tidak puas sampai dengan angka 5 untuk sangat puas.

#### **4.2.3. Kepuasan atas Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ )**

Variabel ini merupakan imbalan yang diterima staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya di luar kompensasi finansial langsung. Indikator yang digunakan adalah kepuasan terhadap tunjangan ( $X_{2-1}$ ), asuransi ( $X_{2-2}$ ), dan fasilitas ( $X_{2-3}$ ).

Variabel kompensasi finansial tidak langsung tersebut diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk kuesioner yang skor ditetapkan menggunakan Skala Likert, dengan menggunakan 1 untuk sangat tidak puas dan angka 5 untuk sangat puas.

#### **4.2.4. Kepuasan atas Pekerjaan ( $X_3$ )**

Variabel pekerjaan merupakan variabel yang menjadi tanggung jawab staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Indikator yang digunakan adalah : kepuasan atas tugas-tugas yang menarik ( $X_{3-1}$ ), tantangan tanggung jawab yang dibcrikan ( $X_{3-2}$ ), kebebasan dalam penyelesaian tugas ( $X_{3-3}$ ), pengakuan prestasi ( $X_{3-4}$ ), dan kepuasan atas

kesempatan berkembang yang diberikan organisasi ( $X_{3.5}$ ).

Variabel pekerjaan tersebut diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk kuesioner yang skornya ditetapkan menggunakan Skala Likert, dengan menggunakan 1 untuk sangat tidak puas sampai dengan angka 5 untuk sangat puas.

#### 4.2.5. Kepuasan atas Lingkungan pekerjaan ( $X_4$ )

Variabel ini merupakan lingkungan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Indikator yang digunakan adalah : kompetensi ( $X_{4.1}$ ) yang dimiliki atasan (Supervisi yang kompeten), fleksibilitas waktu dalam menjalankan tugas ( $X_{4.2}$ ), kesesuaian tugas dengan kompetensi yang dimiliki ( $X_{4.3}$ ), kondisi kerja ( $X_{4.4}$ ), dan kompetensi yang dimiliki rekan kerja ( $X_{4.5}$ ).

Variabel lingkungan kerja tidak langsung tersebut diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk kuesioner yang skor ditetapkan menggunakan *Scala Likert*, dengan menggunakan 1 untuk sangat tidak puas dan angka 5 untuk sangat puas.

### 4.3. Prosedur Penentuan Sampel

Subyek dalam penelitian ini adalah staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya, dengan jumlah populasi sebesar 126 staf pengajar. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, dimana semua dosen diteliti.

Data diambil melalui kuesioner sebagai data interval (Sekaran,2000) yang bersumber dari seluruh tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

### 4.4. Teknik Analisis Data

#### 4.4.1. Deskripsi data

Deskripsi data berguna untuk menguraikan gambaran data lapangan (karakteristik responden) secara deskriptif melalui hasil tabulasi atas data interval. Dari hasil tabulasi

tersebut dapat diketahui proporsi jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner, sehingga dapat digunakan sebagai gambaran awal tentang kondisi data tersebut.

#### 4.4.2. Uji Kualitas Data

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika data kurang reliabel dan kurang valid.

##### 4.4.2.1. Reliabilitas (*Reliability*)

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan prespektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah “bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan?”. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan, yaitu : koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS menggunakan reliabilitas konsistensi internal. Metode Alpha cronbach (Arikunto, 1998: 128) dengan rumus :

$$r_a = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum^6 b^2}{t^2} \right]$$

Dimana :

- $r_a$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum^6 b^2$  = jumlah varian butir

##### 4.4.2.2. 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, dengan perkataan lain yang diharapkan oleh peneliti. Ada tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas, yaitu : *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity*. Untuk menghitung korelasi digunakan teknik korelasi produk moment, dengan rumus (Umar, 2000).

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

Dimana :

- r = koefisien korelasi antara item x dengan skor sosial
- x = skor jawaban setiap item
- y = skor sosial
- n = jumlah subyek uji coba

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS V 10.1 dengan menggunakan *construct validity*.

#### 4.5. Teknik Analisis

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dan hasil kuesioner yang disebarakan. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolah dengan metode statistik. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda :

$$Y_t = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + E_t$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial langsung
- X<sub>2</sub> = Kompensasi finansial tidak langsung
- X<sub>3</sub> = Pekerjaan
- X<sub>4</sub> = Lingkungan kerja
- a<sub>0</sub> = Intersep atau konstanta

adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan perkataan lain yang diharapkan oleh peneliti. Ada tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas, yaitu : *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity*. Untuk menghitung korelasi digunakan teknik korelasi produk moment, dengan rumus (Umar, 2000).

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi antara item x dengan skor sosial
- x = skor jawaban setiap item
- y = skor sosial
- n = jumlah subyek uji coba

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS V 10.1 dengan menggunakan *construct validity*.

#### 4.5. Teknik Analisis

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dan hasil kuesioner yang disebarkan. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolah dengan metode statistik. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda :

$$Y_1 = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E_t$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial langsung
- X<sub>2</sub> = Kompensasi finansial tidak langsung
- X<sub>3</sub> = Pekerjaan
- X<sub>4</sub> = Lingkungan kerja
- a<sub>0</sub> = Intersep atau konstanta

$b_{1-4}$  – Koefisien regresi

$E_t$  – Kesalahan Estimasi (Penggangu)

#### 4.5.2. Melakukan Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel tergantung secara serempak. Adapun langkah yang dilakukan untuk pengujian dengan uji F adalah sebagai berikut:

##### a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , kepuasan terhadap kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan pada kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$ , kepuasan terhadap kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan pada kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya

##### b. Menentukan *level of significance* sebesar 5 %.

##### c. Menghitung nilai $F_{hitung}$ dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - Y)^2 / (k - 1)}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2 / (nk - k)}$$

Keterangan :

$Y_i$  = variabel tergantung ke-i

$\hat{Y}_i$  = taksiran Y (variabel tergantung) ke-i

$\bar{Y}$  = rata-rata Y (variabel tergantung)

k = jumlah variabel bebas

nk = jumlah data

- d. Membandingkan hasil  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $F_{hitung}$  mengikuti fungsi F dengan *degree of freedom*,  $v_1$  dan  $v_2$ , dimana  $v_1 = k-1$  dan  $v_2 = nk-k$ .
- e. Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dari tabel F, dengan  $F(v_1, v_2)$  dan tingkat keyakinan sebesar 95 %, Apabila :
- $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

#### 4.5.1. Melakukan Uji t

Setelah melakukan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan regresi linier berganda, maka langkah selanjut adalah melakukan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Adapun langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun suatu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

$H_0 : b_i = 0$ , kepuasan terhadap kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan pada kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$H_0 : b_i \neq 0$ , kepuasan terhadap kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung serta kepuasan pada kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_i^2)}$$

Alat yang biasa digunakan untuk menguji koloniaritas matrik data adalah *eigenvalue* suatu skala, dan dekomposisi dari varian regresi yang berkorespondensi dengan *eigenvalue*.

Cara pengujian ini adalah membandingkan *eigenvalue* suatu skala untuk mengetahui apakah ada yang terlalu besar dibandingkan dengan lain. Jika hal ini terjadi, maka matrik data tersebut dikatakan berkondisi jelek. Jika matrik data berkondisi jelek, maka perubahan yang kecil dalam value-value variabel independen maupun variabel dependen akan menyebabkan perubahan yang besar pada solusi. Indek Kondisi didefinisikan dengan :

$$\text{IndeksKondisi} = \sqrt{\frac{\text{eigenvalue}_{\text{max}}}{\text{eigenvalue}_{\text{min}}}}$$

Indek kondisi yang besar menyatakan dekat dengan ketergantungan antara variabel-variabel.

Varian masing-masing koefisien regresi termasuk konstanta dapat diuraikan kedalam sejumlah komponen-komponen yang diasosiasikan dengan masing-masing *eigenvalue*. Jika terdapat dua koefisien atau lebih yang dihubungkan dengan *eigenvalue* yang sama dimana koefisien-koefisien tersebut mempunyai proporsi yang tinggi, maka cukup bukti untuk mengatakan ketergantungan atau ada kolonieritas ganda antara variabel bebas itu sendiri.

Jika terjadi kolonieritas ganda maka penanggulangan yang akan dilakukan adalah dengan cara penambahan data, ini dilakukan untuk menghindari dikeluarkan variabel yang menyebabkan kolonieritas ganda tersebut dikeluarkan dari model.

#### 4.6.2. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang yang didalam konteks regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam distribusi atau gangguan  $e_i$  (Gujarati, 1999:200).

Akibat yang ditimbulkan apabila terjadi autokorelasi adalah :

- Metode OLS yang digunakan menjadi tidak efisien sebagai alat penaksir.
- Varian dan standard deviasi penaksir OLS tampak akan menaksir varians terlalu rendah serta pengujian t dan F tidak lagi sah dan bila digunakan, tampak akan memberikan suatu kesimpulan yang salah.
- Penaksir OLS mungkin memberikan gambaran yang menyimpang dari nilai populasi sebenar.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada *Autokorelasi* adalah dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* dengan langkah sebagai berikut :

- Melakukan regresi OLS, kemudian menentukan nilai residual  $e_i$ .
- Menghitung nilai uji D-W dengan rumus :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^n e_t^2}$$

dimana :

- d = nilai *Durbin-Watson*
- $e_t$  = nilai residual periode t
- $e_{t-1}$  = nilai residual periode t-1

- Dari ukuran sampel dan jumlah variabel bebas yang ada selanjutnya dapat diperoleh nilai kritis  $d_L$  dan  $d_U$ .
- $H_0$  : tidak ada serial korelasi positif, maka jika :

$d < d_L$  :  $H_0$  ditolak, berarti ada autokorelasi positif.

$d > d_U$  :  $H_0$  gagal ditolak, berarti tidak ada autokorelasi negatif.

$d_L \leq d \leq d_U$  : pengujian tidak menyakinkan.

$H_0$  : tidak ada serial Autokorelasi negatif, maka jika :

$d > 4 - d_L$ ,  $H_0$  ditolak, berarti ada autokorelasi negatif.

$d < 4 - d_U$ ,  $H_0$  gagal ditolak, berarti tidak ada autokorelasi negatif.

$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , pengujian tidak meyakinkan.

Jika  $H_0$  dua ujung yakni tidak ada serial Autokorelasi baik positif maupun negatif, maka jika :

$d < d_L$ ,  $H_0$  ditolak, berarti ada autokorelasi.

$d > 4 - d_L$ ,  $H_0$  ditolak berarti ada autokorelasi.

$d_U < d < 4 - d_U$ ,  $H_0$  gagal ditolak berarti tidak ada autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_U$  dan  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , pengujian tidak meyakinkan.

Jika terjadi gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan model *Generalized Difference Equation* (GDE), model tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_t - \rho Y_{t-1} = B(1-\rho) + B(X_t - \rho X_{t-1}) + \sum(u_t - u_{t-1})$$

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa observasi yang pertama akan hilang karena tidak mempunyai pendahulu. Untuk menghindari kehilangan satu observasi ini, observasi pertama atas Y dan X ditransformasikan sebagai berikut :

$$Y_1 \sqrt{1-\rho^2} \text{ dan } X_1 \sqrt{1-\rho^2}$$

Sedang nilai  $\rho$  merupakan koefisien autokorelasi yang dapat dihitung dengan cara :

$$\rho = \frac{N^2(1-\frac{d}{2}) + k^2}{N^2 - k^2}$$

dimana :

N = Jumlah total observasi.

$d$  – Nilai uji D-W.

$k$  = Jumlah variabel bebas di tambah intercep.

Untuk melakukan transformasi data dapat digunakan formula :

$$(Y_t - \rho Y_{t-1}) \text{ dan } (X_t - \rho X_{t-1})$$

Setelah semua prosedur di atas dilakukan maka selanjut dapat dilanjutkan dengan menerapkan metode OLS pada GDE tersebut dan memperoleh penaksir dengan semua sifat optimum yakni tidak bias, varians minimum dari regresi linier tersebut.

#### 4.6.3. Heteroskedastisitas

Heteroskedstisitas merupakan asumsi yang menyebutkan bahwa gangguan  $e_i$  mempunyai varians yang sama. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi atau terdapat heteroskedstisitas, maka akibat adalah penaksir OLS tetap tidak bias serta konsisten tetapi varians tidak lagi minimum. Sehingga uji signifikan tidak lagi akurat. Di samping itu metode OLS akan memberikan kesimpulan yang salah bila tetap digunakan.

Untuk menguji apakah terjadi pelanggaran terhadap asumsi ini maka metode yang digunakan adalah dengan melakukan pengujian rank korelasi dari spcarmen dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(n^2 - 1)} \right]$$

Dimana :

$d_i$  = Perbedaan dalam rank yang ditempatkan untuk dua karakteristik yang berbeda dari individual atau fenomena ke  $i$

$N$  = Banyaknya individual atau fenomena yang di rank.

Sedang untuk menguji dilakukan dengan mengasumsikan bahwa koefisien populasi  $\rho_s$  adalah nol dan  $N > 8$ , tingkat penting dari  $r_2$  yang disampel dapat diuji dengan pengujian  $t$  sebagai berikut :

$$t = \frac{r_2 \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_1^2}}$$

Dengan derajat kebebasan = N-2, sedangkan nilai t dihitung antara harga mutlak t<sub>i</sub> dari tiap-tiap variabel X secara terpisah.

Untuk melihat apakah hasil pengujian diterima atau tidak maka :

- a.  $t_{hitung} > t_{kritis}$  berarti ada heteroskedastisitas.
- b.  $t_{hitung} < t_{kritis}$  berarti tidak ada heteroskedastisitas.

Jika terjadi gejala pelanggaran heteroskedastisitas pada salah satu atau beberapa variabel bebas, maka bisa dilakukan penanggulangan dengan cara transformasi log.

## BAB 5

### ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Gambaran Singkat Perusahaan

Berdasarkan buku Sejarah berdiri Universitas Negeri Palangkaraya, Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya terbentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) Nomor 99 tahun 1965, tanggal 25 Mei 1965 (2000;9)

Pada waktu itu, Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya hanya membuka jenjang Serjana Muda dengan mengangkat 8 (delapan) orang dosen tidak tetap yang berasal dari Dinas Instansi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Palangkaraya.

Pada tahun 1970 Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya mulai mengirim dosen-dosen untuk mengambil pendidikan, baik S-1, S-2, dan S-3 di Jawa seperti di : Universitas Gajah Mada, Universitas Airlangga, Universitas Diponegoro, dan Universitas-Universitas lain di seluruh Indonesia hingga sekarang.

Keadaan dosen yang ada pada Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya sesuai dengan jurusan/program studi hingga tahun 2003 adalah seperti

**TABEL 5.1**  
**KEADAAN DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNPAR**  
**TAHUN 2003 BERDASRKN PROGRAM STUDI/JURUSAN**

No	Program Studi/Jurusan	Jumlah Dosen
1	Manajemen	59 orang
2	Akuntansi	21 orang
3	Ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan	46 orang
	Jumlah	126 orang

Sumber : Rekap Dosen UNPAR per Fakultas/Jurusan/Program Studi Tahun 2003, per 20 Oktober 2003 (Buku Panduan Akademik).

## 5.2. Karakteristik Responden

### 5.2.1. Karakteristik Responden Berdasar Program Studi

Setelah pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan ke semua staf pengajar sebanyak 126, maka terkumpul hanya 113 kuesioner. Sedangkan 13 kuesioner tidak dikembalikan tanpa ada keterangan yang jelas. Informasi tentang karakteristik responden berdasarkan program studi yang terkumpul adalah seperti tabel 5.2 berikut ini:

**TABEL 5.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASAR PROGRAM STUDI**

No	Program Studi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
1	Akuntansi	13	8	21	19%
2	Manajemen	31	19	50	44%
3	Studi Pembangunan	14	28	42	37%
Total		58	55	113	100%
Prosentase		51%	49%	100%	

Sumber : Data Kuesioner

Berdasar pada tabel 5.2 didapat bahwa distribusi terbesar adalah responden dengan program studi manajemen yang berjumlah 50 responden atau 44%. Distribusi responden terkecil adalah responden program studi Akuntansi yang hanya berjumlah 21 responden atau 19%. Sementara itu distribusi responden berdasar jenis kelamin mengalami perbedaan yang berarti dimana untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 58 responden atau 51%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 55 responden atau 49%.

### 5.2.2. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir

**TABEL 5.3.**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

No.	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana	45	40%
2.	Magister	58	51%
3.	Doktor	10	9%
Jumlah Total		113	100%

Sumber: Data kuesioner

Pada tabel 5.3. terlihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari 113 responden didapat responden dengan latar belakang pendidikan terakhir sarjana sebanyak 45 orang atau 40%, berpendidikan Magister sebanyak 58 responden atau 51% dan merupakan responden terbesar. Sebanyak 10 orang atau 9% berpendidikan doktor.

### 5.3. Deskripsi Variabel

#### 5.3.1. Deskripsi Variabel Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung

##### a. Gaji

**TABEL 5.4.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN KOMPENSASI**  
**FINANSIAL LANGSUNG (Gaji)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari kecukupan biaya hidup?	0	0	18	77	18	452	4.00	0.56
2	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari beban kerja yang Saudara pikul?	0	0	21	75	17	448	3.96	0.58
3	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat kemampuan yang Saudara miliki?	0	0	34	65	14	432	3.82	0.63

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasar pada tabel 5.4. nampak bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 dari 3 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan "Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari kecukupan biaya hidup?" dengan nilai rata-rata 4,00 berarti mendekati setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan "Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat kemampuan yang Saudara miliki?" dengan rata-rata 3,82.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan ke-3 "Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat kemampuan yang Saudara miliki?" yaitu sebesar 0,63. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan "Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari kecukupan biaya hidup?" yaitu sebesar 0,56.

**b. Honor**

**TABEL 5.5.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN KOMPENSASI**  
**FINANSIAL LANGSUNG (Honor)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat jumlah SKS yang Saudara berikan?	0	0	23	69	21	450	3.98	0.62
2	Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat dari materi kuliah yang Saudara Berikan?	0	0	23	60	30	459	4.06	0.68
3	Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat Jumlah mahasiswa dalam satu kelas?	0	0	18	79	16	450	3.98	0.55

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasar pada tabel 5.5. nampak bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 dari 3 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat dari materi kuliah yang Saudara Berikan?” dengan nilai rata-rata 4,06 berarti mendekati setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat Jumlah mahasiswa dalam satu kelas?” dan “Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) yang Saudara berikan?” dengan rata-rata 3,98.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat dari materi kuliah yang Saudara Berikan?” yaitu sebesar 0,68. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat jumlah mahasiswa dalam satu kelas?” yaitu sebesar 0,55.

**5.3.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung****a. Tunjangan**

**TABEL 5.6.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN ATAS KOMPENSASI**  
**FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (Tunjangan)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dari manfaat sebagai pemasukan tambahan?	0	0	22	74	17	447	3.95	0.58

2	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dari manfaat dalam memperingan biaya hidup?	0					450	3.98	0.68
		0	27	61	25				
3	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dalam membiyai pengeluaran tak terduga?	0					450	3.98	0.59
		0	21	73	19				
4	Seberapa puaskah Saudara dengan program liburan (pariwisata) yang ditentukan lembaga?	0					439	3.88	0.57
		0	26	74	13				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasar pada tabel 5.6. nampak bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 dari 4 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dari manfaat dalam memperingan biaya hidup?” dan “seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dalam membiyai pengeluaran tak terduga” dengan nilai rata-rata 3,98 berarti mendekati pertanyaan setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan program liburan (pariwisata) yang ditentukan lembaga?” dengan rata-rata 3,88.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan ke-2 “Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dari manfaat dalam memperingan biaya hidup?” yaitu sebesar 0,68. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan program liburan (pariwisata) yang ditentukan lembaga?” yaitu sebesar 0,57.

#### b. Asuransi

**TABEL 5.7.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN ATAS KOMPENSASI**  
**FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (Asuransi)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara dengan asuransi kesehatan yang disediakan?	0					447	3.95	0.588
		0	22	74	17				
2	Seberapa puaskah Saudara dengan rencana dana pensiun yang nantinya diterima ?	0					444	3.92	0.608
		0	25	71	17				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasar pada tabel 5.7. nampak bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 dari 2 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan

dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan asuransi kesehatan yang disediakan?” dengan nilai rata-rata 3,95 yang berarti mendekati pertanyaan setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan rencana dana pensiun yang nantinya diterima?” dengan rata-rata 3,92.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan ke-1 “Seberapa puaskah Saudara dengan asuransi kesehatan yang disediakan?” yaitu sebesar 0,588. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan rencana dana pensiun yang nantinya diterima?” yaitu sebesar 0,608.

### c. Fasilitas

**TABEL 5.8.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN KOMPENSASI**  
**FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (Fasilitas)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas ruang kantor yang disediakan?	0	0	34	55	24	442	3.91	0.71
2	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas lahan parkir yang disediakan?	0	0	36	51	26	442	3.91	0.738
3	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas tempat ibadah yang disediakan?	0	0	33	52	28	447	3.95	0.736
4	Seberapa puaskah Saudara dengan kelengkapan buku yang disediakan?	0	0	33	48	32	451	3.99	0.76

Sumber : Data Primer diolah

Berdasar pada tabel 5.8. nampak bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 dari 4 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan kelengkapan buku yang disediakan?” dengan nilai rata-rata 3.99 yang berarti mendekati pertanyaan setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “seberapa puaskah saudara dengan fasilitas ruang kantor yang disediakan” dan “Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas lahan parkir yang disediakan?” dengan rata-rata 3,91.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan kelengkapan buku yang disediakan?” yaitu sebesar 0,76. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas ruang kantor yang disediakan?” yaitu sebesar 0,71.

### 5.3.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Atas Pekerjaan

**TABEL 5.9.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN ATAS PEKERJAAN**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara atas kemenarikan tugas-tugas yang yang diberikan organisasi?	0	0	23	69	21	450	3.98	0.62
2	Seberapa puaskah Saudara atas tantangan tanggung jawab yang diberikan organisasi?	0	0	28	55	29	451	3.99	0.73
3	Seberapa puaskah Saudara atas kebebasan dalam penyelesaian tuga yang diberikan organisasi?	0	0	29	54	30	453	4.00	0.72
4	Seberapa puaskah Saudara atas pengakuan prestasi yang Saudara capai oleh organisasi?	0	0	32	45	36	456	4.03	0.77
5	Seberapa puaskah Saudara atas kesempatan berkembang yang diberikan organisasi?	0	0	31	54	28	449	3.97	0.72

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasar pada tabel 5.9 nampak bahwa tidak terdapat 1 responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 atas 5 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara atas pengakuan prestasi yang Saudara capai oleh organisasi.” dengan nilai rata-rata 4,03 yang berarti mendekati pertanyaan setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara atas kesempatan berkembang yang diberikan organisasi” dengan rata-rata 3,97.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan ke-4 “Seberapa puaskah Saudara atas pengakuan prestasi yang Saudara capai oleh organisasi” yaitu sebesar 0,77. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan ke-1 “Seberapa puaskah Saudara atas kemenarikan tugas-tugas yang yang diberikan organisasi” yaitu sebesar 0,62.

### 5.3.4. Deskripsi Variabel Kepuasan atas lingkungan pekerjaan

**TABEL 5.10.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN KEPUASAN ATAS LINGKUNGAN PEKERJAAN**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki atasan (pengawas)?	0	0	27	58	28	453	4.00	0.70
2	Seberapa puaskah Saudara atas fleksibilitas waktu dalam menjalankan tugas?	0	0	31	50	32	453	4.00	0.74
3	Seberapa puaskah Saudara atas kesesuaian tugas dengan kompetensi Saudara?	0	0	26	60	27	453	4.00	0.68
4	Seberapa puaskah Saudara atas kondisi kerja Saudara saat ini?	0	0	25	56	32	459	4.06	0.71
5	Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki rekan kerja?	0	0	32	48	33	453	4.00	0.76

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasar pada tabel 5.10. nampak bahwa tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 atas 5 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara atas kondisi kerja Saudara saat ini?” dengan nilai rata-rata 4,06 yang berarti mendekati pertanyaan setuju. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah pertanyaan “Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki atasan (pengawas)?” dan “Seberapa puaskah Saudara atas fleksibilitas waktu dalam menjalankan tugas?” juga “Seberapa puaskah Saudara atas kesesuaian tugas dengan kompetensi Saudara?” serta “Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki rekan kerja?” dengan rata-rata 4,00.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan ke-5 “Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki rekan kerja?” yaitu sebesar 0,76. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan ke-3 “Seberapa puaskah Saudara atas kesesuaian tugas dengan kompetensi Saudara?” yaitu sebesar 0,68.

### 5.3.5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

**TABEL 5.11.**  
**DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS MOTIVASI KERJA (Y)**

No.	Pertanyaan	SKOR					Total	Mean	SD
		1	2	3	4	5			
1	Kemauan menambah pengetahuan?	0	0	19	66	28	461	4.07	0.64
2	Intensitas kehadiran?	0	0	28	64	13	463	4.09	0.65

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasar pada tabel 5.11. bahwa tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju atau skor 1 atas 2 pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan tertinggi adalah pertanyaan “intensitas kehadiran” dengan nilai rata-rata 4,09 yang berarti responden menyatakan setuju atas pertanyaan yang diajukan. Rata-rata pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan “kemauan menambah pengetahuan” dengan rata-rata 4,07.

Jawaban paling heterogen adalah pada pertanyaan “intensitas kehadiran” yaitu sebesar 0,65. Jawaban paling homogen adalah pada pertanyaan “Kemauan menambah pengetahuan” yaitu sebesar 0,64.

## 5.4. Uji Kualitas Data

### 5.4.1. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenar yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sahih, paling tidak dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengukuran dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang dinilai adalah signifikansi lebih kecil dari 5% ini menunjukkan bahwa item-item yang sudah sahih sebagai pembentuk indikator.

(Sugiyono, 1997: 116).

Pada tabel 5.12. nampak bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 yang berarti data tersebut valid.

**TABEL 5.12.**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Koef. Korelasi	Signifikansi	Keterangan
<b>Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung</b>			
<b>Gaji</b>			
X <sub>1</sub>	0.665	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.610	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.645	0.000	Item Valid
<b>Honor</b>			
X <sub>1</sub>	0.567	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.639	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.477	0.000	Item Valid
<b>Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>			
<b>Tunjangan</b>			
X <sub>1</sub>	0.559	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.611	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.667	0.000	Item Valid
X <sub>4</sub>	0.604	0.000	Item Valid
<b>Asuransi</b>			
X <sub>1</sub>	0.692	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.716	0.000	Item Valid
<b>Fasilitas</b>			
X <sub>1</sub>	0.542	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.682	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.679	0.000	Item Valid
X <sub>4</sub>	0.680	0.000	Item Valid
<b>Kepuasan Atas Pekerjaan</b>			
X <sub>1</sub>	0.424	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.546	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.614	0.000	Item Valid
X <sub>4</sub>	0.475	0.000	Item Valid
X <sub>5</sub>	0.549	0.000	Item Valid
<b>Kepuasan Atas Lingkungan Pekerjaan</b>			
X <sub>1</sub>	0.467	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.557	0.000	Item Valid
X <sub>3</sub>	0.552	0.000	Item Valid
X <sub>4</sub>	0.497	0.000	Item Valid
X <sub>5</sub>	0.529	0.000	Item Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
X <sub>1</sub>	0.584	0.000	Item Valid
X <sub>2</sub>	0.603	0.000	Item Valid

Sumber : Lampiran IV-a s/d IV-h

### 5.4.2. Uji Reliabilitas

**TABEL 5.13.**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Reliabilitas	Signifikansi	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,6752	0,30	Reliabel
X <sub>1,2</sub>	0,6669	0,30	Reliabel
X <sub>2,1</sub>	0,6352	0,30	Reliabel
X <sub>2,2</sub>	0,6178	0,30	Reliabel
X <sub>2,3</sub>	0,6360	0,30	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,6346	0,30	Reliabel
X <sub>4</sub>	0,6264	0,30	Reliabel
Y	0,6352	0,30	Reliabel

Sumber : Lampiran IV-a hal.142 s/d Lampiran IV-h hal.149

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Alat ukur memiliki reliabilitas tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sugiyono, 1997: 124).

Berdasarkan table 5.13, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item dalam masing-masing variabel reliabel, sehingga data yang ada dapat diproses lebih lanjut.

## 5.5. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

### 5.5.1. Analisis Model

Berdasarkan hasil pengolahan data (Lampiran 3), maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -1,268 + 0,615 X_1 + 0,243 X_2 + 0,331 X_3 + 0,158 X_4$$

Untuk lebih jelas hasil perhitungan regresi lain ditampilkan pada tabel 5.14:

**TABEL 5.14.**  
**HASIL PERHITUNGAN REGRESI**

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t <sub>hitung</sub>	Probability (Sig.)
Constanta	-1,268	0,387	-3287	0,001

X <sub>1</sub>	0,615	0,093	6,642	0,000
X <sub>2</sub>	0,243	0,093	2,628	0,010
X <sub>3</sub>	0,331	0,069	4,792	0,000
X <sub>4</sub>	0,158	0,065	2,441	0,016
Adj. R <sup>2</sup>	=		0,647	
R <sup>2</sup>	=		0,660	
Multiple R	=		0,812	
F-ratio	=		52,432	
Probability	=		0,000	
DW-test	=		2,046	

Sumber : Printout Perhitungan Regresi Lampiran 3 hal. 140

Untuk menjelaskan hasil perhitungan yang telah diperoleh digunakan alat bantu ekonometrika.

### Koefisien Regresi

Koefisien regresi variabel menunjukkan dua hal :

1. Menunjukkan besar perubahan variabel terikat jika variabel bebas lain dianggap nol atau konstan.
2. Koefisien regresi menunjukkan arah perubahan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif :

- a. Konstanta (a) sebesar -1,268 hal ini menunjukkan motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya apabila variabel bebas kepuasan atas kompensasi finansial langsung, kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung, kepuasan atas pekerjaan dan kepuasan atas lingkungan pekerjaan bernilai nol.

- b. Koefisien regresi kepuasan atas kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) sebesar 0,615 menunjukkan jika variabel bebas kepuasan atas kompensasi finansial langsung berubah sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya akan mengalami perubahan sebesar 0,615.
- c. Koefisien regresi kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) sebesar 0,243 menunjukkan jika variabel bebas kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung berubah sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya juga mengalami perubahan sebesar 0,243.
- d. Koefisien regresi kepuasan atas pekerjaan ( $X_3$ ) sebesar 0,331 menunjukkan jika variabel bebas kepuasan atas pekerjaan berubah sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya juga mengalami perubahan sebesar 0,331.
- e. Koefisien regresi kepuasan atas lingkungan pekerjaan ( $X_4$ ) sebesar 0,158 menunjukkan jika variabel bebas Kepuasan atas lingkungan pekerjaan berubah sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya juga mengalami perubahan sebesar 0,158.

### 5.5.2. Uji Hipotesis

#### 5.5.2.1. Uji Secara Simultan

Dalam uji berikut ini akan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 5.15.**  
**ANALISIS OF VARIANCE**

Model	Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat Tengah	F	Probability (Signifikan)
Regresi	10,967	4	2,742	52,432	0,000
Sisa	5,648	108	0,05229		
Total	16,615	113			

Sumber: lampiran III hal. 140

Langkah-langkah pengujian secara simultan sebagai berikut:

1). Kriteria Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ ,  $X_i$  secara bersama-sama/simultan tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

$H_a : b_i \neq 0$ , salah satu dari  $b_i \neq 0$  secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap  $Y$ .

2).  $\alpha = 0,05$ ; df penyebut = 108

$$3). F_{hitung} = \frac{JKR/(k)}{(JKS)/(n-k-1)} = \frac{10,967/4}{5,648(108)} = 52,432$$

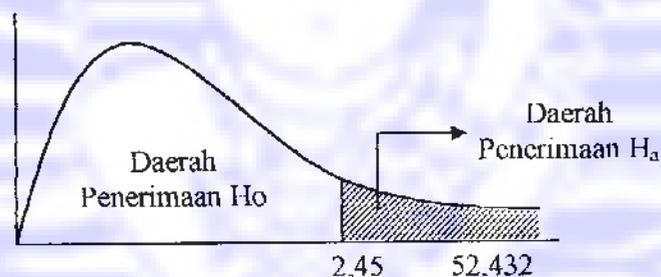
4).  $F_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 108) = 2,45$

5). Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq 1,980$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq 1,980$

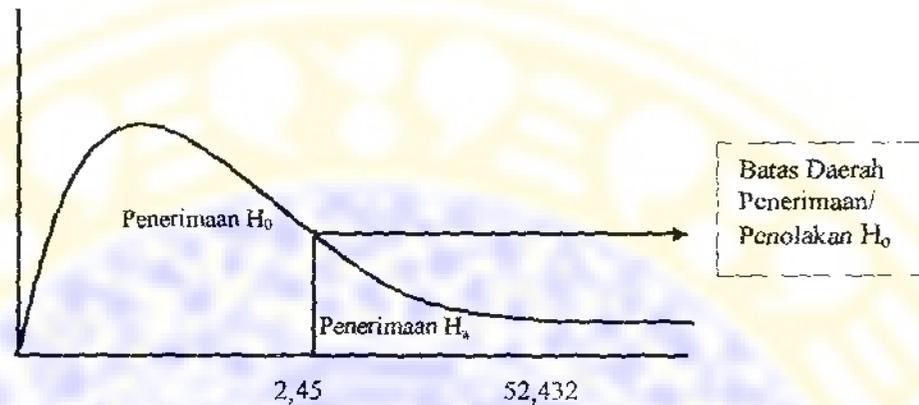
**Gambar 5.1**  
**Uji Pengaruh Secara Simultan**



Pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 4 dan 108 ( $df = 4$  dan 108), maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,45. Nilai  $F_{hitung}$  berdasarkan perhitungan sebesar 52,432 dengan demikian nilai  $F_{hitung} = 52,432 > F_{tabel} = 2,45$  dan tingkat signifikansi (probabilitas) sebesar  $0,000 < 0,05$  (level of signifikan) yang digunakan, pengujian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  maka hipotesis pertama terpenuhi.

Hasil perhitungan dapat dinyatakan dalam bentuk kurva penerimaan dan penolakan  $H_0$  seperti gambar 5.2. sebagai berikut :

**Gambar 5.2**  
**Uji Pengaruh Secara Simultan**



Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menerangkan atau menjelaskan perubahan variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi majemuk ( $r^2$ ). Semakin tinggi nilai  $r^2$  maka semakin “baiklah” model tersebut (Aris Ananta, 1987: 40). Nilai dari  $r^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 nilai  $r^2$  semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model. Nilai dari koefisien determinasi majemuk ( $r^2$ ) dari hasil perhitungan sebesar 0,660. Hal ini berarti 66% perubahan variabel terikat (motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya) mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model (kepuasan atas kompensasi finansial langsung, kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung, kepuasan atas pekerjaan dan kepuasan atas lingkungan pekerjaan) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (faktor galat).

### 5.5.2.2. Uji Parsial

#### a. Pengaruh Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya

##### 1). Kriteria Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , Kepuasan atas kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$H_a : b_1 \neq 0$ , Kepuasan atas kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

2)  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 108$

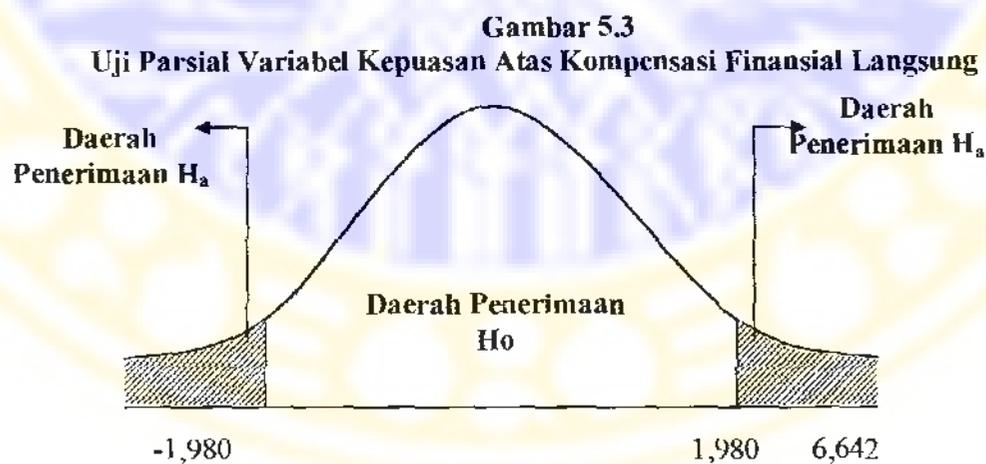
$$3) t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} = \frac{0,615}{0,093} = 6,642$$

4)  $t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} = 0,025$  dan  $df = 108$ , didapat = 1,980.

5) Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq 1,980$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} \geq 1,980$



Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,642 > t_{tabel}$  sebesar  $1,980$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan atas kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , tingkat signifikansi (probabilitas) lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan pengujian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , sehingga hipotesis kedua teruji kebenaran.

**b. Pengaruh Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya**

1). Kriteria Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , Kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$H_a : b_1 \neq 0$ , Kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

2)  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 108$

$$3) t_{hitung} = \frac{\beta_1}{Sc(\beta_1)} = \frac{0,243}{0,093} = 2,628$$

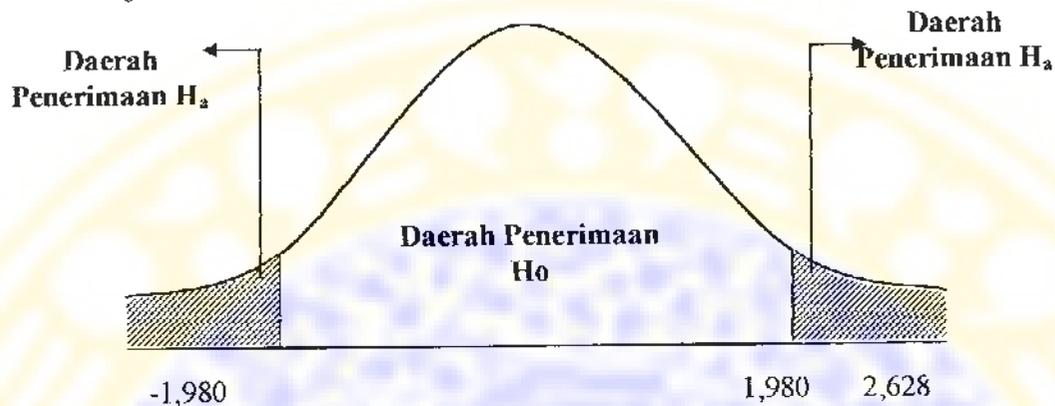
4)  $t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} = 0,025$  dan  $df = 108$ , didapat =  $1,980$ .

5) Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq 1,980$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} \geq 1,980$

**Gambar 5.4**  
**Uji Parsial Variabel Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Tidak Langsung**



Untuk variabel pekerjaan, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,628 > dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 dan tingkat signifikansi (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan bahwa variabel bebas kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan pengujian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , sehingga hipotesis kedua teruji kebenaran.

### c. Pengaruh Kepuasan Atas Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya

#### 1). Kriteria Hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ , Kepuasan atas pekerjaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$H_A : b_3 \neq 0$ , Kepuasan atas pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

#### 2) $\alpha = 0,05$ dan $df = 108$



**d. Pengaruh Kepuasan Atas Lingkungan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya**

1). Kriteria Hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ , Kepuasan atas lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

$H_a : b_3 \neq 0$ , Kepuasan atas lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

2)  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 108$

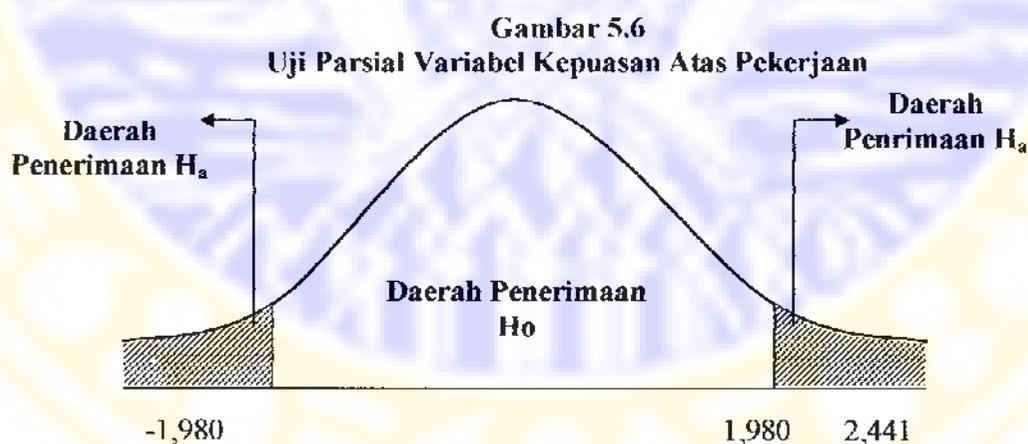
$$3) t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} = \frac{0,158}{0,065} = 2,441$$

4)  $t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} = 0.025$  dan  $df = 108$ , didapat = 1,980.

5) Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

$H_0$  diterima apabila  $t_{hit} \leq 1,980$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hit} \geq 1,980$



Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,441 > t_{tabel}$  sebesar 1,980 dan tingkat signifikansi jauh di bawah 0,05 (probabilitas sebesar  $0,016 < 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan di

atas maka dapat diputuskan bahwa variabel bebas kepuasan atas lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan pengujian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , sehingga hipotesis kedua teruji kebenaran.

### 5.5.2.3. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan ada korelasi variabel independen dalam regresi berganda. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari:

1. Besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tingkat toleransi. Jika VIF melebihi angka 10, maka variabel tersebut mengindikasikan ada multikolinieritas.
2. Nilai *Eigenvalue* mendekati 0.
3. *Condition Index* melebihi angka 15.

Hasil pengujian multikolinieritas selengkap nampak pada tabel 5.16 berikut :

**TABEL 5.16**  
**UJI NON MULTIKOLINIERITAS**

Variabel	Colinierity Statistic	
	Toleransi	VIF
Kepuasan atas kompensasi finansial langsung	0,771	1,297
Kepuasan atas kompensasi finansial tidak langsung	0,656	1,524
Kepuasan atas pekerjaan	0,692	1,445
Kepuasan atas lingkungan pekerjaan	0,790	1,265

Sumber : Lampiran III Hal. 140

Dalam pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas, karena nilai *VIF* dari masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  kecil dari 10. Syarat terjadi multikolinieritas jika nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ .

### b. Pengujian Non Heteroskedastisitas

Varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain mempunyai varian yang berbeda. Jika sama namanya Homokedasitas. Model regresi yang baik tidak mempunyai Heterokedasitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya homoskedastisitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Dari *Scatter Plot Residual*: jika ada pola tertentu seperti titik-titik/point-point yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit)
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedasitas.
3. Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel X. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas. Rumus rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan :

$r_s$  = Rank Sperman

$d_i$  = perbedaan dalam rank antara residual dengan variabel bebas ke-I

$N$  = banyaknya data

Dengan derajat kebebasan  $N-2$ , didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980. Hasil Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas dengan hasil analisis sebagai berikut:

**TABEL : 5.17**  
**NONPARAMETRIC CORRELATIONS**

Correlations

			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X <sub>1</sub>	Correlation Coefficient	1.00	.368	.446	.252	-.054
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.573
		N	113	113	113	113	113
	X <sub>2</sub>	Correlation Coefficient	.368	1.00	.423	.407	.003
		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.978
		N	113	113	113	113	113
	X <sub>3</sub>	Correlation Coefficient	.446	.423	1.00	.312	.021
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.823
		N	113	113	113	113	113
	X <sub>4</sub>	Correlation Coefficient	.252	.407	.312	1.00	.022
		Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001		.814
		N	113	113	113	113	113
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.054	.003	.021	.022	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.573	.978	.823	.814		
	N	113	113	113	113	113	

Sumber: Lampiran 5

Karena hasil analisis menunjukkan tidak adanya korelasi antara residual dengan variabel bebasnya (tidak ada yang signifikan), maka hasil analisis ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedasitas.

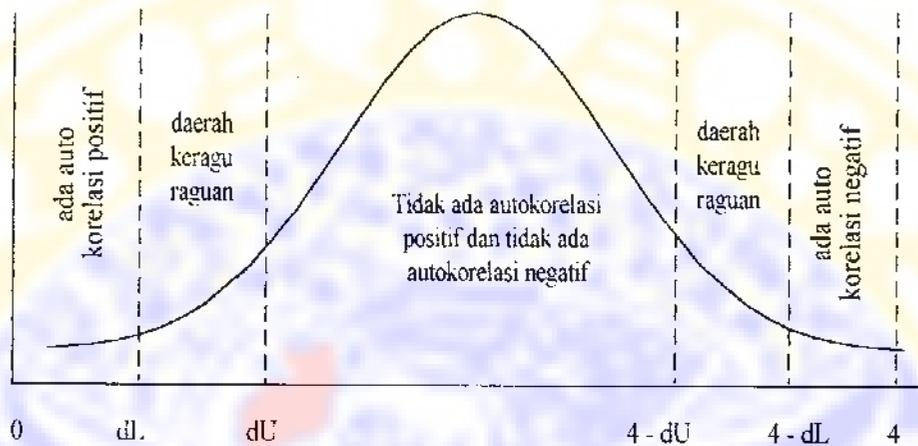
### c. Pengujian Non Auto Korelasi

Adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Untuk melihat ada atau tidak adanya autokorelasi dapat dilihat dari besarnya Angka *Durbin-Watson*, dengan patokan :

1. Angka D-W dibawah -2 ada automkorelasi (positif)
2. Angka D-W diatas +2 ada automkorelasi (negatif)
3. Angka Berada diantara -2 sampai +2 Tidak ada Autokorelasi  
(atau Membandingkan dengan Tabel *Durbin-Watson*)

Identifikasi gejala autokorelasi dapat dilihat pada kurva di bawah ini.]

**Gambar 5.7**  
**Kelompok Daerah Dalam Uji D-W**



Sumber : Damodar Gujarati, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1988, Halaman 216.

1. Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) tinggi
2. Koefisien korelasi sederhananya tinggi.
3. Nilai  $F_{hitung}$  tinggi (signifikan)
4. Tapi tak satupun (atau sedikit sekali) diantara variabel bebas yang signifikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* dalam penelitian ini sebesar 2,046, dengan variabel bebas sebanyak 4 dan jumlah observasi sebanyak 113, maka nilai tabel  $dL = 1,59$  dan nilai tabel  $dU = 1,76$  nilai  $4-dU = 2,24$ . Berdasarkan spesifikasi daerah pada Gambar 5.7, terlihat bahwa hasil perhitungan D-W termasuk dalam daerah berada diantara -2 sampai +2, yang berarti Tidak ada Autokorlasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang diperoleh pada penelitian ini bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

## BAB 6

### PEMBAHASAN

Sebagai mana dijelaskan pada bab I, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan finansial dan non finansia terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya, baik secara simultan ataupun parsial.

Untuk memcnuhi tujuan tersebut digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi dan korelasi ganda, uji simultan, dan uji parsial. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

#### 6.1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  52,432 lebih besar dari nilai signifikansi 0,000 ( $0,05 > p$  0,000). Besarnya koefisien determinansi korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,660 (66%). Hal ini berarti 66% motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dijelaskan oleh variabel kepuasan atas : kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), pekerjaan ( $X_3$ ), dan lingkungan pekerjaan ( $X_4$ ). Sedangkan sisa 34% ( $100\% - 66\% = 34\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain atau tidak diteliti.

Bila dilihat dari kekuatan pengaruh, maka kompensasi finansial langsung yang mempunyai signifikansi lebih besar atau kuat terhadap motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universita Palangkaraya, karena koefisien beta terbesar ( $\beta = 0,424$ ), disusul oleh koefisien beta pekerjaan ( $\beta = 0,323$ ), kemudian koefisien beta kompensasi finansial tidak langsung ( $\beta = 0,182$ ), dan koefisien beta lingkungan pekerjaan ( $\beta = 0,154$ ).

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif kompensasi : finansial langsung, finansial tidak langsung, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi : finansial langsung, finansial tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan merupakan pertimbangan utama staf pengajar dalam mengarahkan perilaku.

## **6.2. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung mempunyai pengaruh signifikan terbesar terhadap kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Pengaruh ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 6,642$  lebih besar dari nilai signifikansi 0,000 ( $0,05 > p 0,000$ ). Besarnya koefisien determinansi korelasi ( $r^2$ ) 0,539 (53,9%). Hal ini berarti 53,9% motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dijelaskan oleh variabel kepuasan kompensasi finansial langsung.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja staf pengajar. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial langsung masih merupakan pertimbangan utama staf pengajar dalam mengarahkan perilaku. Apalagi variabel finansial langsung merupakan variabel dengan pengaruh dominan, tentu saja ini temuan yang harus dicermati oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Kesesuaian antara gaji yang diterima tenaga pengajar dengan pemenuhan kebutuhan biaya hidup, beban kerja dan kemampuan merupakan faktor pendorong utama yang mengarah perilaku staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Selain itu keberadaan honor sebagai penghasilan tambahan merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Kesesuaian honor dengan materi kuliah,

jumlah mahasiswa dan jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) yang menjadi beban staf pengajar merupakan faktor penentu motivasi. Apalagi variable finansia langsung merupakan variable dengan pengaruh dominan karena berhubungan dengan kecukupan biaya hidup (sandang, pangan, papan), tentu saja ini temuan yang harus dicermati oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

### 6.3. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka Kepuasan Kompensasi Finansial tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,628 lebih besar dari nilai signifikansi 0,010 ( $0,05 > p 0,010$ ). Pengaruh kompensasi finansial tidak langsung ini menduduki renking ke tiga setelah kepuasan atas pekerjaan seperti yang ditunjukkan pada perbandingan beta ( $\beta$ ) dengan signifikansi, yaitu  $\beta = 0,182 > p 0010$ . Besar koefisien determinansi korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,245 (24,5%). Hal ini berarti 24,5% motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dijelaskan oleh variabel kepuasan kompensasi finansial tidak langsung.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif kompensasi finansial tidak langsung terhadap kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi dan yang paling utama adalah fasilitas (ruangkantor, lahan parkir, tempat ibadah, dan kelengkapan buku-buku) merupakan pertimbangan tersendiri staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dalam mengarah perilaku.

#### 6.4. Pengaruh Kepuasan Atas Pekerjaan ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka pengaruh Kepuasan atas Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  4,792 lebih besar dari nilai signifikansi 0,000 ( $0,05 > p > 0,000$ ). Pengaruh kepuasan atas pekerjaan ini menduduki ranking kedua setelah kepuasan atas finansial langsung, karena dilihat dari perbandingan beta ( $\beta$ ) dengan signifikansi yaitu  $\beta = 0,323 > p > 0,000$ . Besarnya koefisien determinansi korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,419 (41,9%). Hal ini berarti 41,9% motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dijelaskan oleh variabel kepuasan atas pekerjaan.

Hasil pengujian ini menunjukkan pengaruh positif kepuasan atas pekerjaan terhadap motivasi kerja staf pengajar. Kepuasan atas pekerjaan ini menunjukkan bahwa uraian pekerjaan penting, sehingga batas : tugas, wewenang, tanggung jawab yang jelas. Namun demikian untuk meningkatkan prestasi kerja juga diperlukan otonomi yang lebih besar, sehingga staf pengajar bisa menetapkan langkah-langkah sendiri dalam menyelesaikan tugas. Dikatakan demikian, dalam menyelesaikan pekerjaan staf pengajar disesuaikan dengan cara dia berfikir. Wexley & Yukl (1990) menyatakan bahwa tingkat otonomi pekerjaan yang didapatkan dalam pekerjaan akan menentukan seberapa banyak kesiapan diperoleh untuk pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi seperti keberhasilan dan kemandirian. Dengan demikian, akan tercipta : kesesuaian antara pekerjaan yang diterima, pekerjaan yang menarik, pengakuan diri, team kerja yang kompak, saling menghargai/menghormati, tugas-tugas yang dibicarakan adalah tugas-tugas yang menarik, adanya tanggung jawab (otonomi), terciptanya prestasi, dan terbuka kesempatan untuk berkembang atau maju. Ini juga merupakan faktor pendorong bagi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya untuk mengarah perilaku.

### 6.5. Kepuasan Atas Lingkungan Pekerjaan ( $X_4$ )

Lingkungan kerja adalah tanggapan karyawan tentang : kompetensi (kecakapan; kewenangan; kekuasaan; kemampuan; pengawasan) pimpinan dan teman kerja, fleksibilitas waktu dan kesesuaian dalam melaksanakan tugas, serta kondisi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan atas lingkungan pekerjaan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,441 lebih besar dari nilai signifikansi 0,016 ( $0,05 > p 0,016$ ). Walaupun pengaruh kecil (renking keempat setelah kepuasan atas kompensasi non finansial) tapi signifikan. Dikatakan demikian, seperti yang terlihat pada perbandingan antara koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,154 > p 0,016. Besarnya koefisien determinansi korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,229 (22,9%). Hal ini berarti 22,9% motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya dijelaskan oleh variabel kepuasan atas lingkungan pekerjaan. Variabel ini menempatkan pengaruh pada posisi nomor urut ke empat.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif kepuasan atas lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja staf pengajar. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan atas lingkungan pekerjaan masih merupakan pertimbangan staf pengajar dalam mengarahkan perilaku. Tentu saja ini temuan yang harus dicermati oleh pimpinan fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Kompetensi yang dimiliki oleh pimpinan agar tugas tidak berlarut-larut selesai, keamanan kerja. Fleksibilitas waktu dalam menjalankan tugas. Kesesuaian tugas dengan kompetensi yang dimiliki oleh staf pengajar. Arti ada batasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam memutuskan atau menentukan hasil akhir. Kondisi kerja yang nyaman, bersih, rapi, warna yang indah (discsuaikan), penerangan yang cukup, fasilitas olah raga, lahan parkir yang cukup.

## BAB 7

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelum, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 6.1.1. Variabel kepuasan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama dan signifikan memengaruhi motivasi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  52,432 lebih besar dari signifikansi 0,000. Koefisien determinansi korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,660 (66%), adalah 66% kemampuan variable Kompensasi Finansial dan Non Finansial menjelaskan motivasi kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Sisanya 34% ( $100\% - 66\% = 34\%$ ) dijelaskan oleh variable yang tidak diteliti.
- 6.1.2. Variabel kepuasan Kompensasi Finansial Langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  6,642 lebih besar dari signifikansi 0,000. Koefisien beta ( $\beta$ ) finansial langsung adalah 0,424. Koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) finansial langsung adalah 0,539.
- 6.1.3. Variabel kepuasan Kompensasi Finansial Tidak Langsung mempunyai pengaruh dan signifikan dalam memengaruhi motivasi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,628 lebih besar dari signifikansi 0,010. Koefisien beta ( $\beta$ ) finansial tidak langsung 0,182. Koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) finansial tidak langsung sebesar 0,245.

6.1.4. Variabel kepuasan kompensasi atas Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dalam memengaruhi motivasi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  4,793 lebih besar dari signifikansi 0,000. Koefisien beta ( $\beta$ ) pekerjaan 0,323. Koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) pekerjaan adalah sebesar 0,419.

6.1.5. Variabel kepuasan Kompensasi Lingkungan Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dalam memengaruhi motivasi staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,441 lebih besar dari signifikansi 0,016. Koefisien beta ( $\beta$ ) lingkungan pekerjaan 0,154. Koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,229.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil yang dominan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

6.2.1. Variabel kepuasan Kompensasi Finansial (Finansial langsung & Finansial tidak Langsung) serta Kompensasi Non Finansial (Pekerjaan & Lingkungan Pekerjaan) secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Keempat variable tersebut perlu mendapat perhatian untuk dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.

6.2.2. Pihak Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya sebaiknya memberikan perhatian yang khusus terhadap :

- a. Dilihat secara berurutan, perlu memberikan perhatian yang khusus, seiring dengan tingkatan/urutan pengaruh terhadap motivasi kerja, yakni  $\beta_1$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_4$ . Variabel finansial langsung sangat dominan dalam mempengaruhi motivasi

kerja staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya. Terutama seperti honor sebaik Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya mencari sumber-sumber pendanaan untuk memberikan peningkatan penghasilan sebagai tambahan biaya hidup dan biaya tak terduga staf pengajar.

- b. Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya perlu senantiasa meningkatkan kemampuan intelektual serta daya tarik pekerjaan sebagai dosen, dengan melengkapi berbagai macam perlengkapan, memberikan/mendapatkan penghargaan, memeberikan seminar-seminar, lokakarya, pelatihan-pelatihan, dan supervisi.
- c. Tunjangan dan Asuransi sudah merupakan standard oleh pemerintah, yang harus diusahakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya adalah tentang fasilitas seperti nyaman ruang kerja, lahan parkir, tempat ibadah, dan kelengkapan buku-buku.
- d. Sekalipun pengaruh kecil tapi signifikan, tetap perlu diusahakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya agar kopetensi yang dimiliki oleh senior, Ketua Jurusan terus ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., 2001. "*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*" Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta Jakarta.
- Lloyd L., Byars & Rue, G. Hutcheson, 2000, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Cumming, Maurice W., 1980, *The Theory and Practice Personnel Management*, Heinemann, London.
- Dessler, Gary, 1998, *Management Personalia (Terjemahan)*, Erlangga, Jakarta.
- Fieldman, Daniel C dan Arnold, Hugh J., 1996, *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, (Mc Graw-Hill Series in Management).
- Flippo, B. Edwin, 1980, *Manajemen Personalia*, Jilid Dua, Terjemahan oleh Masud, Cetakan Ketujuh, Penerbit Airlangga, Jakarta.
- Ghozali, Saydam, 1996, *MSDM Human Resources Management*, : Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donelly Jr., James H., 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan Ir. Nunuk Adiarni MM), Edisi 8 Jilid I, Binarupa Aksara, Jakarta Barat.
- Glueck, William, *Financial distress and G Jauch*, 1989, *Personnel Aktivitas Diagnostic Approach*, Business Publication Inc., Dallas.
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Alih Bahasa oleh Sumarno Zain, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2000. "*Manajemen Personalidan Sumberdaya Manusia*" edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Ice Kamila M, 2001, "*Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan Universitas Bung Hatta*" Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No. 2, Agustus 2001.
- Islamy, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M., and F. Matesson, 1996, *Human Resources Management*. 6th ed. Richard D. Irwin, Inc., Boston.

- Jamalludin Harahap, 2001, "*Analisis Beberapa Faktor Kepuasan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi Pada Industri Pengolahan Kayu*" Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No. 2, Agustus 2001.
- Luthans, Fred & Roberts Kreitner, 2000, *Organizational Behavior Modification and Beyond*, Scott, Foresman, Glenview, Ill.
- Mangkunegara, P. Anwar A.A., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Megginson, Leon C., 1984, "*Personnel Management: A Human Resources Approach*", Richard D. Irwin, Inc.
- Nawawi, H. Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S., 1986. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 2003, *Buku Panduan Akademi*, Fakultas Ekonomi Universitas Palangkaraya.
- Pigors, Paul & Meyers, Charles A., 1984, *Personnel Administration : A Point of View and A Method*, edisi kesepuluh. McGraw-Hill, Kogakusha, Tokyo.
- Purwono, Hadi. 1982, *Tata Personalia*, Jambatan, Bandung.
- Ranupandjojo, Heidjrachman, 1984, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- dan Suad Hasan, 1986, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 1998, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Terjemahan Handiyana Puja Atmaka), Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, SP, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sikula, Andrew F, 1981, *Personnel Administration and Human Resources Management*, Trans Edition, John Wiley and Sons, Inc.
- Simamora, Henry., 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1997. "*Statistika untuk Penelitian*" cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.

2000, *Sejarah Universitas Palangkaraya*, Penerbit Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Palangkaraya. <sup>90</sup>

Terrence, R., Mitchell, 1987, *People in Organization : Understanding their Behavior*, New York, McGraw-Hil.

Thoha, Miftah, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi*, PT "X" Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Umar, Husein, 2000, *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Wexley, N Kenneth dan Garry, A Yukl, 1992, *Perilaku Organisasi, Edisi Terjemahan Oleh Muh. Shobarudin*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

## KUESIONER

### DATA RESPONDEN

No. : .....

Program Studi : .....

Pendidikan Terakhir :  S<sub>1</sub>  S<sub>2</sub>  
 S<sub>3</sub>

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Responden diminta untuk mengisi kolom – kolom dan tempat yang telah disediakan dengan jawaban yang sesuai dengan responden berdasarkan kondisi yang ada secara obyektif.
2. Jawaban diisi paada kolom yang menunjukkan derajat kuat tidaknya dari tiap indikator variabel untuk setiap pernyataan, dimana akan menggunakan skala pengukuran, yang menunjukkan  
 Angka 1, Sangat tidak puas  
 Angka 2, Tidak puas  
 Angka 3, Cukup puas  
 Angka 4, Puas  
 Angka 5, Sangat puas
3. Pada jawaban yang sesuai diberi tanda ( v ) pada salah satu kolom yang disediakan. Jika terjadi kesalahan, diberi tanda ( = ), kemudian responden memberi tanda (v) lagi pada jawaban yang dianggap benar.
4. Mengingat pernyataan – pernyataan yang ditujukan hanya sebagai bahan data dalam rangka penyusunan tesis, maka diminta bantuan dan kesediaan responden untuk memberikan jawaban sebagaimana adanya/ sejujurnya sebab jawaban itu sama sekali tidak berpengaruh bagi kedudukan dan jabatan responden.

### Bagian I: Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung (X<sub>1</sub>)

#### a. Gaji (X<sub>1.1</sub>)

No.	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari kecukupan biaya hidup saudara sekarang ini?					
2.	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari beban kerja yang Saudara pikul pada setiap smester?					
3.	Seberapa puaskah Saudara dengan gaji bila dilihat dari kemampuan yang Saudara miliki?					

**b. Honor ( $X_{1.2}$ )**

No.	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat jumlah SKS yang Saudara berikan?					
2.	Seberapa puaskah Saudara dengan honor yang diterima bila dilihat dari materi kuliah yang Saudara Berikan per semester?					
3.	Seberapa puaskah Saudara dengan honor bila dilihat Jumlah mahasiswa dalam satu kelas pada setiap semester?					

**Bagian II: Kepuasan Atas Kompensasi Finansial tidak Langsung ( $X_2$ )****a. Tunjangan ( $X_{2.1}$ )**

No.	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan yang diterima bila dilihat dari manfaat sebagai pemasukan tambahan?					
2.	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dari manfaat dalam meringani biaya hidup?					
3.	Seberapa puaskah Saudara dengan tunjangan bila dilihat dalam membiyai pengeluaran tak terduga?					
4.	Seberapa puaskah Saudara dengan program liburan (pariwisata) yang ditentukan lembaga?					

**b. Asuransi ( $X_{2.2}$ )**

No.	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Seberapa puaskah Saudara dengan asuransi kesehatan yang disediakan?					
2.	Seberapa puaskah Saudara dengan rencana dana pensiun yang nantinya diterima?					

**c. Fasilitas ( $X_{2.3}$ )**

No.	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas ruang kantor yang disediakan?					
2.	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas lahan parkir yang disediakan?					
3.	Seberapa puaskah Saudara dengan fasilitas tempat ibadah yang disediakan?					
4.	Seberapa puaskah Saudara dengan kelengkapan buku-buku yang disediakan?					

**Bagian III: Kepuasan Atas Pekerjaan ( $X_3$ )**

No	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Seberapa puaskah Saudara atas kemenarikan tugas-tugas yang yang diberikan oleh organisasi.					
2	Seberapa puaskah Saudara atas tantangan tanggung jawab yang diberikan organisasi?					
3	Seberapa puaskah Saudara atas kebebasan dalam penyelesaian tuga yang diberikan organisasi?					
4	Seberapa puaskah Saudara atas pengakuan prestasi yang Saudara capai oleh organisasi?					
5	Seberapa puaskah Saudara atas kesempatan berkembang yang diberikan organisasi?					

**Bagian IV: Kepuasan Atas Lingkungan Pekerjaan ( $X_4$ )**

No	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki atasan (pengawas)?					
2	Seberapa puaskah Saudara atas fleksibilitas waktu dalam menjalankan tugas?					
3	Seberapa puaskah Saudara atas kesesuaian tugas dengan kompetensi yang Saudara miliki?					
4	Seberapa puaskah Saudara atas kondisi kerja Saudara saat ini?					
5	Seberapa puaskah Saudara atas kompetensi yang dimiliki rekan kerja?					

**Bagian V: Motivasi Kerja ( $Y_i$ ) dinilai atasan**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu selaku atasan tenaga pengajar yang bersangkutan, untuk mengisi kuesioner tentang motivasi tenaga pengajar.

**DATA RESPONDEN**

No. Resp. : .....

Nama Responden : .....

Nama Penilai : .....

Jabatan : .....

**1. Kemauan menambah Pengetahuan ( $Y_{1.1}$ ) :**

- Lemah sekali = angka 1
- Lemah kuat = angka 2

- c. Cukup kuat = angka 3
- d. Kuat = angka 4
- e. Sangat kuat = angka 5

2. Intensitas Kehadiran ( $Y_{1,2}$ ):

- a. Sangat kurang (4 kali tidak hadir mengajar) = angka 1
- b. Kurang (3 kali tidak hadir mengajar) = angka 2
- c. Cukup (2 kali tidak hadir mengajar) = angka 3
- d. Baik (1 kali tidak hadir mengajar) = angka 4
- e. Baik sckali (0 kali tidak hadir mengajar) = angka 5

## LAMPIRAN Ia

x1

Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung										
No	Gaji					Honor				
	Q1	Q2	Q3	TOTAL	MEAN	Q1	Q2	Q3	TOTAL	MEAN
1	3	4	3	10	3.33	4	3	5	12	4.00
2	4	3	4	11	3.67	5	4	4	13	4.33
3	5	5	4	14	4.67	5	4	4	13	4.33
4	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
5	4	4	3	11	3.67	4	4	4	12	4.00
6	4	4	4	12	4.00	4	3	3	10	3.33
7	4	4	4	12	4.00	3	4	4	11	3.67
8	3	3	4	10	3.33	4	5	4	13	4.33
9	4	4	4	12	4.00	4	5	4	13	4.33
10	5	4	4	13	4.33	4	3	4	11	3.67
11	4	4	3	11	3.67	5	4	5	14	4.67
12	3	4	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
13	4	5	5	14	4.67	5	4	4	13	4.33
14	4	3	3	10	3.33	4	4	5	11	3.67
15	4	4	4	12	4.00	3	4	4	11	3.67
16	4	5	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
17	3	4	3	11	3.67	4	4	4	12	4.00
18	4	3	3	10	3.33	4	3	4	11	3.67
19	4	4	3	11	3.67	5	5	3	13	4.33
20	4	3	4	11	3.67	3	5	4	12	4.00
21	5	3	4	12	4.00	4	5	4	13	4.33
22	4	4	4	12	4.00	5	4	4	13	4.33
23	5	4	4	13	4.33	3	4	5	12	4.00
24	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
25	4	5	3	12	4.00	3	5	5	13	4.33
26	4	4	4	12	4.00	3	4	4	11	3.67
27	5	5	4	14	4.67	3	5	4	12	4.00
28	4	4	3	11	3.67	4	4	4	12	4.00
29	5	4	4	13	4.33	3	4	4	11	3.67
30	4	4	5	13	4.33	4	3	4	11	3.67
31	4	4	4	12	4.00	4	5	5	14	4.67
32	4	4	3	11	3.67	3	3	4	10	3.33
33	5	5	4	14	4.67	4	5	4	13	4.33
34	4	4	5	13	4.33	3	4	4	11	3.67
35	3	3	4	10	3.33	4	3	4	11	3.67
36	4	5	5	14	4.67	3	5	3	11	3.67
37	4	4	5	13	4.33	4	4	4	12	4.00
38	4	3	3	10	3.33	4	3	4	11	3.67
39	4	3	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
40	4	4	4	12	4.00	4	4	4	12	4.00
41	4	3	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
42	3	4	3	10	3.33	3	4	4	11	3.67
43	4	3	4	11	3.67	4	4	5	13	4.33
44	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
45	3	4	4	11	3.67	3	4	5	12	4.00
46	4	3	5	12	4.00	3	4	4	11	3.67
47	3	4	4	11	3.67	4	5	5	14	4.67
48	4	4	3	11	3.67	4	4	4	12	4.00

49	4	4	4	12	4.00	5	4	5	14	4.67
50	4	5	5	14	4.67	4	3	4	11	3.67
51	4	4	4	12	4.00	5	4	4	13	4.33
52	4	5	3	12	4.00	4	3	4	11	3.67
53	4	4	4	12	4.00	5	4	3	12	4.00
54	4	4	4	12	4.00	4	3	4	11	3.67
55	3	5	4	12	4.00	5	4	4	13	4.33
56	4	5	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
57	5	4	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
58	5	4	5	14	4.67	4	4	4	12	4.00
59	5	5	4	14	4.67	3	4	5	12	4.00
60	5	5	4	14	4.67	4	3	5	12	4.00
61	4	4	5	13	4.33	3	4	5	12	4.00
62	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
63	4	4	4	12	4.00	4	5	4	13	4.33
64	4	4	3	11	3.67	4	5	5	14	4.67
65	3	5	4	12	4.00	5	5	4	14	4.67
66	4	4	3	11	3.67	4	5	3	12	4.00
67	4	4	4	12	4.00	3	4	4	11	3.67
68	5	4	3	12	4.00	4	4	5	13	4.33
69	3	4	3	10	3.33	4	3	4	11	3.67
70	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
71	3	3	4	10	3.33	4	4	5	11	3.67
72	4	4	5	13	4.33	4	4	3	11	3.67
73	5	4	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
74	4	4	4	12	4.00	4	4	3	11	3.67
75	4	3	4	11	3.67	3	3	4	10	3.33
76	4	5	4	13	4.33	4	5	4	13	4.33
77	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
78	4	4	4	12	4.00	5	5	3	13	4.33
79	4	3	4	11	3.67	3	4	3	10	3.33
80	4	5	3	12	4.00	5	5	3	13	4.33
81	5	4	5	14	4.67	3	4	4	11	3.67
82	5	4	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
83	5	5	4	14	4.67	5	3	4	12	4.00
84	4	4	3	11	3.67	4	5	4	13	4.33
85	4	4	3	11	3.67	3	4	3	10	3.33
86	4	5	4	13	4.33	5	5	4	14	4.67
87	4	4	4	12	4.00	3	4	4	11	3.67
88	4	4	4	12	4.00	4	3	4	11	3.67
89	4	4	3	11	3.67	4	4	4	12	4.00
90	4	4	3	11	3.67	5	3	4	12	4.00
91	3	4	3	10	3.33	4	4	3	11	3.67
92	4	4	3	11	3.67	5	3	4	12	4.00
93	4	4	4	12	4.00	4	3	4	11	3.67
94	3	4	3	11	3.67	4	5	3	12	4.00
95	4	4	4	12	4.00	5	4	4	13	4.33
96	3	4	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
97	3	4	3	10	3.33	4	3	4	11	3.67
98	3	4	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
99	4	4	4	12	4.00	4	5	4	13	4.33
100	4	3	4	11	3.67	5	4	5	14	4.67
101	4	3	4	11	3.67	3	4	3	10	3.33
102	4	4	5	13	4.33	4	4	4	12	4.00

103	4	3	4	11	3.67	4	4	4	12	4.00
104	4	4	4	12	4.00	4	3	4	11	3.67
105	3	4	4	11	3.67	4	5	5	14	4.67
106	4	4	4	12	4.00	5	4	4	13	4.33
107	3	4	4	11	3.67	4	3	3	10	3.33
108	4	3	3	10	3.33	4	3	4	11	3.67
109	4	4	3	11	3.67	5	4	4	13	4.33
110	5	4	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
111	5	4	4	13	4.33	4	4	4	12	4.00
112	4	3	5	12	4.00	4	5	4	13	4.33
113	4	4	5	13	4.33	4	4	3	11	3.67

LAMPIRAN Ib

x2

Kepuasan Kompensasi Finansial Langsung																		
No	Tunjangan					Asuransi					Fasilitas							
	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL	MEAN	No	Q1	Q2	TOTAL	MEAN	No	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL	MEAN
1	4	3	3	3	13	3.25	1	3	3	6	3.00	1	5	5	5	4	19	4.75
2	3	4	4	4	15	3.75	2	4	4	8	4.00	2	4	4	4	5	17	4.25
3	4	5	4	3	16	4.00	3	5	4	9	4.50	3	4	5	5	5	19	4.75
4	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	8	4.00	4	5	3	3	4	15	3.75
5	4	3	4	3	14	3.50	5	3	4	7	3.50	5	5	4	5	4	18	4.50
6	4	3	5	4	16	4.00	6	4	5	9	4.50	6	3	3	3	3	12	3.00
7	4	4	4	3	15	3.75	7	4	4	8	4.00	7	3	4	3	4	14	3.50
8	4	4	4	4	16	4.00	8	3	4	7	3.50	8	4	3	4	4	15	3.75
9	4	4	5	4	17	4.25	9	4	5	9	4.50	9	3	4	3	4	14	3.50
10	3	4	4	3	14	3.50	#	#	#	8	4.00	10	4	4	3	5	18	4.50
11	3	3	3	4	13	3.25	#	#	#	7	3.50	11	3	3	4	3	13	3.25
12	4	3	4	3	14	3.50	#	#	#	7	3.50	12	4	4	4	5	17	4.25
13	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	8	4.00	13	4	5	4	5	18	4.50
14	4	4	4	3	14	3.50	#	#	#	7	3.50	14	3	3	3	3	12	3.00
15	4	3	4	4	15	3.75	#	#	#	7	3.50	15	4	4	4	4	16	4.00
16	4	4	5	4	15	3.75	#	#	#	8	4.00	16	4	4	3	3	14	3.50
17	5	4	4	4	17	4.25	#	#	#	8	4.00	17	5	4	5	4	19	4.75
18	3	3	3	4	13	3.25	#	#	#	9	4.50	18	3	3	3	3	13	3.25
19	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	8	4.00	19	4	5	3	3	15	3.75
20	3	4	3	3	13	3.25	#	#	#	7	3.50	20	4	3	3	3	13	3.25
21	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	8	4.00	21	4	5	5	5	19	4.75
22	3	5	4	4	16	4.00	#	#	#	7	3.50	22	4	4	5	5	18	4.50
23	4	3	4	4	15	3.75	#	#	#	8	4.00	23	3	4	3	5	15	3.75
24	3	4	5	3	15	3.75	#	#	#	6	3.00	24	4	3	4	4	15	3.75
25	3	5	4	4	16	4.00	#	#	#	7	3.50	25	3	4	4	3	14	3.50
26	4	5	5	3	17	4.25	#	#	#	9	4.50	26	4	3	3	3	13	3.25
27	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	9	4.50	27	4	4	4	4	16	4.00
28	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	8	4.00	28	4	4	3	4	15	3.75
29	3	4	5	4	16	4.00	#	#	#	9	4.50	29	5	5	5	4	19	4.75
30	4	3	4	3	14	3.50	#	#	#	7	3.50	30	3	3	3	3	12	3.00
31	4	5	4	4	17	4.25	#	#	#	7	3.50	31	4	4	4	5	17	4.25
32	4	3	4	3	14	3.50	#	#	#	7	3.50	32	3	3	3	3	12	3.00
33	5	5	5	4	19	4.75	#	#	#	9	4.50	33	4	4	4	4	16	4.00
34	4	4	4	4	16	4.00	#	#	#	9	4.50	34	3	4	3	4	14	3.50
35	3	4	3	3	13	3.25	#	#	#	7	3.50	35	3	3	4	3	13	3.25
36	4	4	4	3	15	3.75	#	#	#	8	4.00	36	4	3	4	3	14	3.50
37	5	4	5	4	18	4.50	#	#	#	9	4.50	37	4	5	3	3	17	4.25
38	4	3	4	3	14	3.50	#	#	#	6	3.00	38	4	3	3	3	14	3.50
39	3	3	3	4	13	3.25	#	#	#	7	3.50	39	3	4	3	4	14	3.50
40	4	4	5	4	17	4.25	#	#	#	9	4.50	40	4	5	4	3	18	4.50
41	3	4	3	4	14	3.50	#	#	#	7	3.50	41	4	4	5	4	17	4.25
42	4	4	3	3	14	3.50	#	#	#	8	4.00	42	3	3	3	3	12	3.00
43	4	4	4	4	16	4.00	#	#	#	7	3.50	43	4	4	4	3	15	3.75
44	5	4	5	5	19	4.75	#	#	#	9	4.50	44	4	4	4	4	16	4.00
45	4	3	4	4	15	3.75	#	#	#	9	4.50	45	5	4	3	4	16	4.00
46	3	3	3	4	13	3.25	#	#	#	7	3.50	46	3	3	4	5	15	3.75
47	4	4	5	5	18	4.50	#	#	#	9	4.50	47	5	4	5	4	18	4.50
48	4	4	3	4	15	3.75	#	#	#	7	3.50	48	4	4	4	4	16	4.00

49	4	3	4	4	15	3.75	#	4	5	9	4.50	49	4	3	4	5	16	4.00
50	5	4	4	5	18	4.50	#	3	4	7	3.50	50	3	3	4	5	15	3.75
51	4	4	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	51	4	5	4	4	17	4.25
52	4	4	4	4	16	4.00	#	3	4	7	3.50	52	4	3	4	3	14	3.50
53	4	4	4	5	17	4.25	#	4	3	7	3.50	53	4	4	5	4	17	4.25
54	3	4	5	4	16	4.00	#	3	5	7	3.50	54	5	3	4	3	15	3.75
55	4	3	5	5	17	4.25	#	4	4	8	4.00	55	4	4	4	4	16	4.00
56	3	4	5	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	56	3	5	5	4	17	4.25
57	4	5	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	57	4	3	3	3	13	3.25
58	4	5	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	58	3	4	4	4	15	3.75
59	4	5	5	4	18	4.50	#	4	5	9	4.50	59	4	4	5	4	17	4.25
60	5	5	4	4	18	4.50	#	3	4	7	3.50	60	4	5	4	3	16	4.00
61	4	5	3	5	17	4.25	#	4	4	8	4.00	61	4	5	4	5	18	4.50
62	3	4	4	4	15	3.75	#	4	4	8	4.00	62	3	5	4	3	15	3.75
63	4	4	5	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	63	4	4	4	5	17	4.25
64	5	5	4	5	19	4.75	#	4	4	8	4.00	64	4	3	4	5	16	4.00
65	4	5	4	4	17	4.25	#	4	5	9	4.50	65	3	4	3	5	15	3.75
66	4	4	5	4	17	4.25	#	3	5	8	4.00	66	4	3	4	3	14	3.50
67	5	4	3	3	15	3.75	#	4	5	9	4.50	67	4	4	4	4	16	4.00
68	3	4	4	4	15	3.75	#	5	4	9	4.50	68	3	4	3	3	13	3.25
69	4	4	3	3	14	3.50	#	5	4	9	4.50	69	5	3	5	4	17	4.25
70	4	5	4	5	18	4.50	#	4	5	9	4.50	70	3	4	5	5	17	4.25
71	4	4	3	4	15	3.75	#	4	3	7	3.50	71	5	4	3	3	15	3.75
72	3	4	4	4	15	3.75	#	4	4	8	4.00	72	5	3	4	4	16	4.00
73	4	4	3	3	14	3.50	#	4	3	7	3.50	73	5	5	4	4	18	4.50
74	3	4	4	4	15	3.75	#	5	4	9	4.50	74	3	3	5	5	16	4.00
75	4	4	3	3	14	3.50	#	4	3	7	3.50	75	5	5	5	5	20	5.00
76	3	4	4	4	15	3.75	#	4	4	8	4.00	76	4	3	3	3	13	3.25
77	4	4	4	3	15	3.75	#	4	3	7	3.50	77	4	4	4	4	16	4.00
78	5	3	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	78	4	4	4	5	17	4.25
79	4	4	4	4	16	4.00	#	4	3	7	3.50	79	4	5	5	4	18	4.50
80	5	4	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	80	3	5	5	4	17	4.25
81	5	5	4	4	18	4.50	#	4	4	8	4.00	81	5	4	4	4	17	4.25
82	3	4	4	4	15	3.75	#	5	4	9	4.50	82	3	4	3	5	15	3.75
83	4	3	4	3	14	3.50	#	3	4	7	3.50	83	5	3	4	3	15	3.75
84	4	4	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	84	5	4	3	4	16	4.00
85	5	3	4	5	17	4.25	#	4	5	9	4.50	85	5	4	4	4	17	4.25
86	4	5	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	86	3	3	4	3	13	3.25
87	5	3	4	4	16	4.00	#	3	4	7	3.50	87	5	5	3	5	18	4.50
88	4	3	4	4	15	3.75	#	4	4	8	4.00	88	4	5	4	5	18	4.50
89	4	3	4	4	15	3.75	#	3	4	7	3.50	89	3	4	4	4	15	3.75
90	5	4	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	90	3	4	3	4	14	3.50
91	4	4	4	4	16	4.00	#	3	4	7	3.50	91	4	4	5	4	17	4.25
92	4	5	5	4	18	4.50	#	4	4	8	4.00	92	4	5	3	5	17	4.25
93	4	4	4	3	15	3.75	#	5	3	8	4.00	93	3	5	5	5	18	4.50
94	4	5	4	4	17	4.25	#	4	4	8	4.00	94	5	4	5	4	18	4.50
95	5	4	5	4	18	4.50	#	5	4	9	4.50	95	3	4	3	4	14	3.50
96	3	4	4	5	16	4.00	#	3	4	7	3.50	96	5	3	5	3	16	4.00
97	4	4	4	4	16	4.00	#	5	3	8	4.00	97	3	4	3	4	14	3.50
98	4	4	4	3	15	3.75	#	4	4	8	4.00	98	4	3	4	3	14	3.50
99	4	3	4	4	15	3.75	#	4	4	8	4.00	99	4	4	4	4	16	4.00
100	4	3	4	3	14	3.50	#	5	5	10	5.00	##	5	4	5	4	18	4.50
101	5	4	4	5	18	4.50	#	4	4	8	4.00	##	5	3	5	3	16	4.00
102	4	4	5	3	16	4.00	#	5	4	9	4.50	##	4	4	4	4	16	4.00

103	4	3	4	5	16	4.00	#	4	5	9	4.50	##	4	4	4	4	16	4.00
104	4	4	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	##	3	3	3	3	12	3.00
105	4	4	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	##	4	5	4	5	18	4.50
106	4	3	3	4	14	3.50	#	4	4	8	4.00	##	4	3	4	5	14	3.50
107	4	4	4	4	16	4.00	#	3	4	7	3.50	##	3	5	4	5	16	4.00
108	4	3	3	4	14	3.50	#	3	4	7	3.50	##	5	5	5	5	20	5.00
109	5	4	4	4	17	4.25	#	4	5	9	4.50	##	3	3	5	5	16	4.00
110	4	4	4	5	17	4.25	#	4	4	8	4.00	##	5	5	4	4	18	4.50
111	4	5	5	4	18	4.50	#	4	3	7	3.50	##	4	5	4	3	16	4.00
112	4	4	4	4	16	4.00	#	4	4	8	4.00	##	4	3	4	4	15	3.75
113	4	5	4	4	17	4.25	#	4	3	7	3.50	##	3	4	5	4	16	4.00

LAMPIRAN Ic

x3

Kepuasan Pekerjaan							
No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL	MEAN
1	3	4	4	3	4	18	3.60
2	4	4	4	4	4	20	4.00
3	4	4	4	4	5	21	4.20
4	4	3	4	4	4	19	3.80
5	4	4	3	5	4	20	4.00
6	4	4	4	3	4	19	3.80
7	5	5	3	3	4	20	4.00
8	4	4	3	4	3	18	3.60
9	4	4	3	4	4	19	3.80
10	4	5	4	4	4	21	4.20
11	3	4	4	3	3	17	3.40
12	4	4	3	4	5	19	3.80
13	4	4	4	4	5	21	4.20
14	4	3	5	3	3	17	3.40
15	5	3	5	4	4	19	3.80
16	4	3	5	3	4	21	4.20
17	4	4	4	4	5	21	4.20
18	4	4	3	5	3	19	3.80
19	4	3	5	5	4	21	4.20
20	3	3	4	5	4	19	3.80
21	4	4	5	3	4	22	4.40
22	4	4	5	4	4	21	4.20
23	5	4	5	3	4	21	4.20
24	3	3	3	4	4	17	3.40
25	5	4	3	5	5	22	4.40
26	4	5	4	3	3	19	3.80
27	4	5	4	4	4	21	4.20
28	4	3	5	4	5	21	4.20
29	4	4	5	5	4	22	4.40
30	4	3	3	3	3	16	3.20
31	3	4	4	5	4	20	4.00
32	4	3	4	3	4	18	3.60
33	4	5	5	3	5	22	4.40
34	4	5	4	4	4	21	4.20
35	4	4	3	5	5	17	3.40
36	3	4	4	4	5	20	4.00
37	4	4	4	4	5	22	4.40
38	4	3	5	4	3	17	3.40
39	3	3	3	4	2	17	3.40
40	5	6	4	4	4	22	4.40
41	4	4	4	4	3	19	3.80
42	4	2	4	4	3	17	3.40
43	4	3	5	3	5	20	4.00
44	5	5	4	5	3	22	4.40
45	4	3	4	3	4	18	3.60
46	4	4	3	3	4	18	3.60
47	3	4	5	5	5	22	4.40
48	5	3	5	3	5	21	4.20

49	4	4	4	4	3	19	3.80
50	5	4	5	5	4	23	4.60
51	4	5	4	5	4	22	4.40
52	4	5	4	3	4	20	4.00
53	5	4	3	4	5	21	4.20
54	4	3	4	3	3	17	3.40
55	4	5	4	5	4	22	4.40
56	4	4	5	5	4	22	4.40
57	4	3	5	4	5	21	4.20
58	4	5	4	5	4	22	4.40
59	5	5	4	5	4	23	4.60
60	3	4	5	4	5	21	4.20
61	4	3	4	4	4	19	3.80
62	4	5	4	4	3	20	4.00
63	4	5	4	4	5	22	4.40
64	5	5	4	3	5	22	4.40
65	3	4	5	5	4	21	4.20
66	3	4	5	4	3	19	3.80
67	4	5	4	3	3	19	3.80
68	3	4	3	4	3	17	3.40
69	4	3	3	3	3	16	3.20
70	3	4	3	3	4	17	3.40
71	4	4	4	5	3	20	4.00
72	5	5	4	3	4	21	4.20
73	3	4	3	5	4	18	3.60
74	4	4	4	5	3	20	4.00
75	4	5	4	5	5	23	4.60
76	5	4	3	3	3	18	3.60
77	5	4	5	5	5	24	4.80
78	5	4	3	4	3	19	3.80
79	4	4	5	4	4	21	4.20
80	3	4	5	4	4	20	4.00
81	3	5	5	4	5	22	4.40
82	5	5	5	3	5	23	4.60
83	3	3	3	5	4	18	3.60
84	4	4	4	3	4	19	3.80
85	4	4	5	5	3	21	4.20
86	5	5	4	5	4	23	4.60
87	5	5	4	5	4	23	4.60
88	4	4	4	3	3	18	3.60
89	4	3	5	5	5	22	4.40
90	3	4	3	4	5	19	3.80
91	4	3	4	3	4	18	3.60
92	4	4	4	5	3	20	4.00
93	4	4	4	4	4	20	4.00
94	4	3	3	4	3	17	3.40
95	5	4	5	4	4	22	4.40
96	3	4	3	5	4	19	3.80
97	4	3	4	5	3	19	3.80
98	4	5	4	4	4	21	4.20
99	3	4	3	3	4	17	3.40
100	5	5	5	3	3	21	4.20
101	4	3	4	3	3	17	3.40
102	4	5	5	4	4	22	4.40

103	3	5	3	3	5	19	3.80
104	4	3	4	5	5	21	4.20
105	5	4	5	4	4	22	4.40
106	4	5	4	4	5	22	4.40
107	4	3	3	3	4	17	3.40
108	3	5	3	5	4	20	4.00
109	4	4	4	5	3	20	4.00
110	4	4	4	4	4	20	4.00
111	4	4	4	5	5	22	4.40
112	5	4	5	4	4	22	4.40
113	3	4	4	4	5	20	4.00

LAMPIRAN Id

x4

Kepuasan Lingkungan Pekerjaan							
No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL	MEAN
1	3	4	3	3	4	17	3.40
2	4	4	4	4	4	20	4.00
3	6	5	4	3	5	22	4.40
4	4	3	4	4	4	19	3.80
5	4	4	4	4	3	19	3.80
6	4	5	4	6	4	20	4.00
7	5	4	6	4	3	19	3.80
8	4	4	4	4	4	20	4.00
9	5	4	3	3	4	19	3.80
10	4	5	5	5	3	21	4.20
11	3	4	3	3	3	16	3.20
12	4	3	5	4	4	20	4.00
13	5	4	4	5	4	22	4.40
14	4	3	3	3	4	17	3.40
15	4	4	4	4	3	19	3.80
16	5	5	4	4	3	21	4.20
17	4	4	4	3	3	20	4.00
18	4	4	5	4	3	21	4.20
19	3	3	4	4	4	18	3.60
20	4	4	5	3	4	20	4.00
21	5	4	3	5	3	20	4.00
22	4	3	4	5	4	20	4.00
23	4	5	4	3	5	21	4.20
24	4	3	5	4	3	19	3.80
25	4	4	4	4	4	20	4.00
26	4	4	4	3	4	19	3.80
27	3	5	4	5	5	22	4.40
28	4	3	4	4	5	20	4.00
29	4	4	5	4	5	22	4.40
30	3	3	4	4	3	17	3.40
31	4	4	4	3	4	19	3.80
32	3	4	3	4	3	17	3.40
33	3	3	3	4	4	17	3.40
34	4	3	4	4	4	19	3.80
35	4	4	3	3	3	17	3.40
36	5	4	3	4	4	20	4.00
37	5	5	4	5	4	23	4.60
38	4	3	3	3	3	17	3.40
39	4	3	3	4	4	18	3.60
40	5	4	4	5	5	23	4.60
41	4	3	4	5	3	19	3.80
42	4	4	4	3	4	19	3.80
43	4	4	4	4	3	19	3.80
44	5	3	5	4	4	21	4.20
45	4	4	4	3	4	19	3.80
46	3	4	3	5	3	18	3.60
47	4	3	4	5	4	20	4.00
48	4	5	4	3	4	20	4.00

LAMPIRAN Ie

y

Motivasi Kerja Dinilai Atasan				
No	Q1	Q2	TOTAL	MEAN
1	4	4	8	4.00
2	4	4	8	4.00
3	5	4	9	4.50
4	4	4	8	4.00
5	4	4	8	4.00
6	4	4	8	4.00
7	4	4	8	4.00
8	4	4	8	4.00
9	4	4	8	4.00
10	5	4	9	4.50
11	3	4	7	3.50
12	4	4	8	4.00
13	5	4	9	4.50
14	4	3	7	3.50
15	4	4	8	4.00
16	4	4	8	4.00
17	5	4	9	4.50
18	3	4	7	3.50
19	4	4	8	4.00
20	4	3	7	3.50
21	4	5	9	4.50
22	4	4	8	4.00
23	4	4	8	4.00
24	4	3	7	3.50
25	4	4	8	4.00
26	5	3	8	4.00
27	5	4	9	4.50
28	4	4	8	4.00
29	4	5	9	4.50
30	4	3	7	3.50
31	4	4	8	4.00
32	3	4	7	3.50
33	5	4	9	4.50
34	4	4	8	4.00
35	4	3	7	3.50
36	3	5	8	4.00
37	4	5	9	4.50
38	4	3	7	3.50
39	3	4	7	3.50
40	5	4	9	4.50
41	4	4	8	4.00
42	4	3	7	3.50
43	3	5	8	4.00
44	4	5	9	4.50
45	5	3	8	4.00
46	3	4	7	3.50
47	5	4	9	4.50
48	3	5	8	4.00

49	5	3	5	4	3	20	4.00
50	5	5	5	4	5	24	4.80
51	4	5	4	5	3	21	4.20
52	4	3	4	5	5	21	4.20
53	4	5	5	4	5	23	4.60
54	4	5	4	4	3	20	4.00
55	5	5	4	5	5	24	4.80
56	3	4	5	4	5	21	4.20
57	4	3	4	4	5	20	4.00
58	4	5	5	5	4	23	4.60
59	4	5	4	4	4	21	4.20
60	5	5	4	5	4	23	4.60
61	4	3	4	4	5	20	4.00
62	4	4	4	4	5	21	4.20
63	3	4	3	4	4	18	3.60
64	5	3	5	5	3	21	4.20
65	5	4	5	3	4	21	4.20
66	3	4	3	4	3	17	3.40
67	4	3	4	4	4	19	3.80
68	4	5	4	3	4	20	4.00
69	5	3	5	5	3	21	4.20
70	5	5	5	5	4	24	4.80
71	4	5	4	3	4	20	4.00
72	4	3	4	4	3	18	3.60
73	4	5	5	4	5	23	4.60
74	4	5	4	5	3	21	4.20
75	5	5	4	5	5	24	4.80
76	3	4	5	4	5	21	4.20
77	4	3	4	4	3	18	3.60
78	4	5	5	5	5	24	4.80
79	4	5	4	4	5	22	4.40
80	5	5	4	4	5	23	4.60
81	3	4	5	5	4	21	4.20
82	3	4	5	4	4	20	4.00
83	5	4	4	5	4	22	4.40
84	3	4	3	4	4	18	3.60
85	4	5	4	4	3	20	4.00
86	3	4	3	5	4	19	3.80
87	4	4	4	5	4	21	4.20
88	5	5	4	4	3	21	4.20
89	3	3	3	3	4	16	3.20
90	4	4	4	4	4	20	4.00
91	4	4	3	3	3	17	3.40
92	3	5	5	4	5	22	4.40
93	4	3	4	3	3	18	3.60
94	3	4	3	3	5	18	3.60
95	4	4	5	4	5	22	4.40
96	4	3	3	4	5	19	3.80
97	3	5	4	3	3	18	3.60
98	4	5	4	5	5	23	4.60
99	4	3	5	3	4	19	3.80
100	3	4	5	5	4	21	4.20
101	5	4	4	5	4	22	4.40
102	3	5	4	5	4	21	4.20

49	5	3	8	4.00
50	5	4	9	4.50
51	5	4	9	4.50
52	3	5	8	4.00
53	4	5	9	4.50
54	3	4	7	3.50
55	4	5	9	4.50
56	4	5	9	4.50
57	5	4	9	4.50
58	4	5	9	4.50
59	4	5	9	4.50
60	5	4	9	4.50
61	4	4	8	4.00
62	4	4	8	4.00
63	5	4	9	4.50
64	4	5	9	4.50
65	4	5	9	4.50
66	4	4	8	4.00
67	5	3	8	4.00
68	3	4	7	3.50
69	4	3	7	3.50
70	4	4	8	4.00
71	3	4	7	3.50
72	5	3	8	4.00
73	5	4	9	4.50
74	3	4	7	3.50
75	4	3	7	3.50
76	4	5	9	4.50
77	5	4	9	4.50
78	4	5	9	4.50
79	4	3	7	3.50
80	4	5	9	4.50
81	5	4	9	4.50
82	4	4	8	4.00
83	5	4	9	4.50
84	4	4	8	4.00
85	4	3	7	3.50
86	5	4	9	4.50
87	5	4	9	4.50
88	4	4	8	4.00
89	4	4	8	4.00
90	4	4	8	4.00
91	3	4	7	3.50
92	5	4	9	4.50
93	4	4	8	4.00
94	4	4	8	4.00
95	5	4	9	4.50
96	3	4	7	3.50
97	4	3	7	3.50
98	4	5	9	4.50
99	3	5	8	4.00
100	4	5	9	4.50
101	3	5	8	4.00
102	4	5	9	4.50

103	5	5	3	5	3	21	4.20
104	5	4	4	3	5	21	4.20
105	3	4	4	4	3	18	3.60
106	5	3	3	5	5	21	4.20
107	3	4	5	4	5	21	4.20
108	5	5	3	4	5	22	4.40
109	5	4	4	4	3	20	4.00
110	3	4	4	5	5	21	4.20
111	5	3	3	3	4	18	3.60
112	3	4	5	4	3	19	3.80
113	4	3	3	4	5	19	3.80

103	4	3	7	3.50
104	3	5	8	4.00
105	4	5	9	4.50
106	4	5	9	4.50
107	3	4	7	3.50
108	4	5	9	4.50
109	5	3	8	4.00
110	5	4	9	4.50
111	4	5	9	4.50
112	4	5	9	4.50
113	4	5	9	4.50

	y	x1	x2	x3	x4	res_1
1	4.00	3.67	3.67	3.60	3.40	.39149
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	-.11849
3	4.50	4.50	4.42	4.20	4.40	-.15733
4	4.00	4.00	3.83	3.80	3.80	.02053
5	4.00	3.83	3.83	4.00	3.80	.05904
6	4.00	3.67	3.83	3.80	4.00	.19173
7	4.00	3.83	3.75	4.00	3.80	.07855
8	4.00	3.83	3.75	3.60	4.00	.17887
9	4.00	4.17	4.08	3.80	3.80	-.14492
10	4.50	4.00	4.08	4.20	4.20	.26445
11	3.50	4.17	3.33	3.40	3.20	-.23531
12	4.00	3.83	3.75	3.80	4.00	.11291
13	4.50	4.50	4.25	4.20	4.40	-.11587
14	3.50	3.50	3.33	3.40	3.40	.14484
15	4.00	3.83	3.75	3.80	3.80	.14451
16	4.00	3.83	3.75	4.20	4.20	-.05059
17	4.50	3.83	4.33	4.20	4.00	.33954
18	3.50	3.50	3.67	3.80	4.20	-.19637
19	4.00	4.00	4.00	4.20	3.60	-.12125
20	3.50	3.83	3.33	3.80	4.00	-.28465
21	4.50	4.17	4.33	4.40	4.00	.06465
22	4.00	4.17	4.00	4.20	4.00	-.28891
23	4.00	4.17	3.83	4.20	4.20	-.27904
24	3.50	4.00	3.33	3.40	3.80	-.22562
25	4.00	4.17	3.67	4.40	4.00	-.27438
26	4.00	3.83	4.00	3.80	3.80	.08353
27	4.50	4.33	4.25	4.20	4.40	-.01140
28	4.00	3.83	4.00	4.20	4.00	-.07997
29	4.50	4.00	4.42	4.40	4.40	.08398
30	3.50	4.00	3.33	3.20	3.40	-.03647
31	4.00	4.33	4.00	4.00	3.80	-.28969
32	3.50	3.50	3.33	3.60	3.40	.07888
33	4.50	4.50	4.42	4.40	3.40	-.06532
34	4.00	4.00	4.00	4.20	3.80	-.15285
35	3.50	3.50	3.33	3.40	3.40	.14484
36	4.00	4.17	3.75	4.00	4.00	-.16198
37	4.50	4.17	4.42	4.40	4.60	-.05208

	y	x1	x2	x3	x4	res_1
38	3.50	3.50	3.33	3.40	3.40	.14484
39	3.50	3.83	3.42	3.40	3.60	-.11150
40	4.50	4.00	4.42	4.40	4.60	.05239
41	4.00	3.83	3.75	3.80	3.80	.14451
42	3.50	3.50	3.50	3.40	3.80	.04019
43	4.00	4.00	3.75	4.00	3.80	-.02592
44	4.50	4.00	4.42	4.40	4.20	.11557
45	4.00	3.83	4.08	3.60	3.80	.12998
46	3.50	3.83	3.50	3.60	3.60	-.19697
47	4.50	4.17	4.50	4.40	4.00	.02319
48	4.00	3.83	3.75	4.20	4.00	-.01899
49	4.00	4.33	4.08	3.80	4.00	-.27484
50	4.50	4.17	3.92	4.60	4.80	-.02768
51	4.50	4.17	4.08	4.40	4.20	.09403
52	4.00	3.83	3.67	4.00	4.20	.03488
53	4.50	4.00	4.00	4.20	4.60	.22078
54	3.50	3.83	3.75	3.40	4.00	-.25518
55	4.50	4.17	4.08	4.40	4.80	-.00075
56	4.50	4.17	4.08	4.40	4.20	.09403
57	4.50	4.17	3.83	4.20	4.00	.25255
58	4.50	4.33	4.00	4.40	4.60	-.04797
59	4.50	4.33	4.42	4.60	4.20	-.15318
60	4.50	4.33	4.00	4.20	4.60	.01798
61	4.00	4.17	4.25	3.80	4.00	-.21798
62	4.00	4.00	3.83	4.00	4.20	-.10862
63	4.50	4.17	4.17	4.40	3.60	.16686
64	4.50	4.17	4.25	4.40	4.20	.05257
65	4.50	4.33	4.17	4.20	4.20	.03971
66	4.00	3.83	3.92	3.80	3.40	.16623
67	4.00	3.83	4.08	3.80	3.80	.06402
68	3.50	4.17	3.83	3.40	4.00	-.48363
69	3.50	3.50	4.08	3.20	4.20	-.09651
70	4.00	4.00	4.42	3.40	4.80	-.14944
71	3.50	3.50	3.67	4.00	4.00	-.23073
72	4.00	4.00	3.92	4.20	3.60	-.10174
73	4.50	4.17	3.83	3.60	4.60	.35563
74	3.50	3.83	4.08	4.00	4.20	-.56512

	y	x1	x2	x3	x4	res_1
75	3.50	3.50	4.00	4.60	4.80	-.63546
76	4.50	4.33	3.67	3.60	4.20	.35952
77	4.50	4.00	3.75	4.80	3.60	.24186
78	4.50	4.17	4.08	3.80	4.80	.19711
79	3.50	3.50	4.00	4.20	4.40	-.44036
80	4.50	4.17	4.17	4.00	4.60	.14080
81	4.50	4.17	4.25	4.40	4.20	.05257
82	4.00	4.17	4.00	4.60	4.00	-.42082
83	4.50	4.33	3.58	3.60	4.40	.34988
84	4.00	4.00	4.00	3.80	3.60	.01066
85	3.50	3.50	4.33	4.20	4.00	-.45766
86	4.50	4.50	3.83	4.60	3.80	-.05056
87	4.50	3.83	4.00	4.60	4.20	.25653
88	4.00	3.83	4.08	3.60	4.20	.06679
89	4.00	3.83	3.67	4.40	3.20	.06094
90	4.00	3.83	3.92	3.80	4.00	.07145
91	3.50	3.50	3.92	3.60	3.40	-.06502
92	4.50	3.83	4.25	4.00	4.40	.36182
93	4.00	3.83	4.08	4.00	3.60	.02966
94	4.00	3.83	4.25	3.40	3.60	.18606
95	4.50	4.17	4.17	4.40	4.40	.04048
96	3.50	3.83	3.83	3.80	3.80	-.37500
97	3.50	3.50	3.83	3.80	3.60	-.14061
98	4.50	3.83	3.75	4.20	4.60	.38622
99	4.00	4.17	3.92	3.40	3.80	.02601
100	4.50	4.17	4.33	4.20	4.20	.09901
101	4.00	3.50	4.17	3.40	4.40	.28199
102	4.50	4.17	4.17	4.40	4.20	.07208
103	3.50	3.83	4.17	3.80	4.20	-.52112
104	4.00	3.83	3.67	4.20	4.20	.03108
105	4.50	4.17	4.17	4.40	3.60	.16686
106	4.50	4.17	3.67	4.40	4.20	.19403
107	3.50	3.50	3.83	3.40	4.20	-.10349
108	4.50	3.50	4.00	4.00	4.40	.62559
109	4.00	4.00	4.25	4.00	4.00	-.17946
110	4.50	4.17	4.25	4.00	4.20	.18447
111	4.50	4.17	4.00	4.40	3.60	.20832

	y	x1	x2	x3	x4	res_1
112	4.50	4.17	3.92	4.40	3.80	.19624
113	4.50	4.00	3.92	4.00	3.80	.43262

## LAMPIRAN III

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.0885	.3852	113
X1	3.9688	.2657	113
X2	3.9443	.2881	113
X3	3.9982	.3765	113
X4	4.0195	.3760	113

## Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.669	.562	.641	.432
	X1	.669	1.000	.376	.436	.230
	X2	.562	.376	1.000	.471	.442
	X3	.641	.436	.471	1.000	.308
	X4	.432	.230	.442	.308	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000	.000
	X1	.000		.000	.000	.007
	X2	.000	.000		.000	.000
	X3	.000	.000	.000		.000
	X4	.000	.007	.000	.000	
N	Y	113	113	113	113	113
	X1	113	113	113	113	113
	X2	113	113	113	113	113
	X3	113	113	113	113	113
	X4	113	113	113	113	113

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.647	.2287	.660	52.432	4	108	.000	2.046

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.967	4	2.742	52.432	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.648	108	5.229E-02		
	Total	16.615	112			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Partial	Tolerance
1	(Constant)	-1.268	.387		-3.281	.001			
	X1	.615	.093	.424	6.642	.000	.539	.771	1.297
	X2	.243	.093	.182	2.628	.010	.245	.656	1.524
	X3	.331	.069	.323	4.792	.000	.419	.692	1.445
	X4	.158	.065	.154	2.441	.016	.229	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		X4	X1	X3	X2	
1	Correlations	X4	1.000	-.039	-.107	-.340
		X1	-.039	1.000	-.310	-.189
		X3	-.107	-.310	1.000	-.308
		X2	-.340	-.189	-.308	1.000
	Covariances	X4	4.178E-03	-2.36E-04	-4.79E-04	-2.04E-03
		X1	-2.36E-04	8.574E-03	-1.98E-03	-1.62E-03
		X3	-4.79E-04	-1.98E-03	4.759E-03	-1.97E-03
		X2	-2.04E-03	-1.62E-03	-1.97E-03	8.575E-03

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.984	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	6.220E-03	28.308	.00	.04	.00	.28	.70
	3	4.601E-03	32.912	.16	.14	.00	.61	.14
	4	2.821E-03	42.035	.01	.21	.91	.04	.15
	5	2.058E-03	49.214	.83	.61	.09	.07	.01

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3551	4.6577	4.0885	.3129	113
Residual	-.6358	.6257	4.087E-16	.2246	113
Std. Predicted Value	-2.344	1.819	.000	1.000	113
Std. Residual	-2.780	2.736	.000	.982	113

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN IV

### Correlations

UJI VALIDITAS GAJI

		Q1	Q2	Q3	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.163	.150	.665*
	Sig. (2-tailed)		.085	.113	.000
	N	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.163	1.000	.031	.610**
	Sig. (2-tailed)	.085		.741	.000
	N	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	.150	.031	1.000	.645**
	Sig. (2-tailed)	.113	.741		.000
	N	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.665**	.610**	.645**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113

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

### Reliability

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

UJI RELIABILITAS GAJI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	4.0000	.5669	113.0
2.	Q2	3.9646	.5814	113.0
3.	Q3	3.8230	.6301	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.7876	1.2938	1.1374	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0

N of Items = 3

Alpha = .6752

## Correlations

### UJI VALIDITAS ASURANSI

		Q1	Q2	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	-.009	.692**
	Sig. (2-tailed)	.	.926	.000
	N	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	-.009	1.000	.716**
	Sig. (2-tailed)	.926	.	.000
	N	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.692**	.716**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	113	113	113

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS ASURANSI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.9558	.5884	113.0
2.	Q2	3.9292	.6082	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	7.8850	.7099	.8425	2

### Reliability Coefficients

N of Cases 113.0 N of Items - 2

Alpha = .6178

## Correlations

### UJI VALIDITAS HONOR

		Q1	Q2	Q3	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.003	-.053	.567**
	Sig. (2-tailed)		.978	.580	.000
	N	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.003	1.000	-.021	.639**
	Sig. (2-tailed)	.978		.827	.000
	N	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	-.053	-.021	1.000	.477**
	Sig. (2-tailed)	.580	.827		.000
	N	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.567**	.639**	.477**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS HONOR

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.9823	.6265	113.0
2.	Q2	4.0619	.6851	113.0
3.	Q3	3.9823	.5507	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	12.0265	1.1154	1.0561	Variables 3

Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0

N of Items = 3

Alpha = .6669

## Correlations

### UJI VALIDITAS KEPUASAN ATAS PEKERJAAN

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.212*	.138	-.072	-.040	.424**
	Sig. (2-tailed)		.024	.146	.449	.671	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.212*	1.000	.067	.016	.133	.546**
	Sig. (2-tailed)	.024		.482	.866	.160	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	.138	.067	1.000	.142	.255**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.146	.482		.134	.006	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q4	Pearson Correlation	-.072	.016	.142	1.000	.065	.475**
	Sig. (2-tailed)	.449	.866	.134		.494	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q5	Pearson Correlation	-.040	.133	.255**	.065	1.000	.549**
	Sig. (2-tailed)	.671	.160	.006	.494		.000
	N	113	113	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.424**	.546**	.614**	.475**	.549**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

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

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS KEPUASAN ATAS PEKERJAAN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.9823	.6265	113.0
2.	Q2	3.9912	.7379	113.0
3.	Q3	4.0088	.7257	113.0
4.	Q4	4.0354	.7784	113.0
5.	Q5	3.9735	.7253	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19.9912	3.5446	1.8827	5

Reliability Coefficients  
 N of Cases = 113.0      N of Items = 5  
 Alpha = .6346

## Correlations

### UJI VALIDITAS KEPUASAN ATAS LINGKUNGAN PEKERJAAN

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.068	.037	.124	.017	.467**
	Sig. (2-tailed)		.475	.698	.189	.862	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.068	1.000	.121	.049	.172	.557**
	Sig. (2-tailed)	.475		.202	.605	.069	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	.037	.121	1.000	.163	.153	.552**
	Sig. (2-tailed)	.698	.202		.084	.105	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q4	Pearson Correlation	.124	.049	.163	1.000	-.018	.497**
	Sig. (2-tailed)	.189	.605	.084		.854	.000
	N	113	113	113	113	113	113
Q5	Pearson Correlation	.017	.172	.153	-.018	1.000	.529**
	Sig. (2-tailed)	.862	.069	.105	.854		.000
	N	113	113	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.467**	.557**	.552**	.497**	.529**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS KEPUASAN ATAS LINGKUNGAN PEKERJAAN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	4.0088	.7007	113.0
2.	Q2	4.0088	.7499	113.0
3.	Q3	4.0088	.6878	113.0
4.	Q4	4.0619	.7107	113.0
5.	Q5	4.0088	.7618	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	20.0973	3.5351	1.8802	5

Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0

N of Items = 5

Alpha = .6264

## Correlations

### UJI VALIDITAS TUNJANGAN

		Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.065	.201*	.142	.559**
	Sig. (2-tailed)		.495	.033	.133	.000
	N	113	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.065	1.000	.197*	.131	.611**
	Sig. (2-tailed)	.495		.037	.168	.000
	N	113	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	.201*	.197*	1.000	.252**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.033	.037		.007	.000
	N	113	113	113	113	113
Q4	Pearson Correlation	.142	.131	.252**	1.000	.604**
	Sig. (2-tailed)	.133	.168	.007		.000
	N	113	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.559**	.611**	.667**	.604**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113

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

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS TUNJANGAN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.9558	.5884	113.0
2.	Q2	3.9823	.6812	113.0
3.	Q3	3.9823	.5973	113.0
4.	Q4	3.8850	.5787	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.8053	2.2296	1.4932	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0

N of Items = 4

Alpha = .6352

## Correlations

### UJI VALIDITAS MOTIVASI

		Q1	Q2	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	-.295**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	-.295**	1.000	.603**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.584**	.603**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	113	113	113

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS MOTIVASI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	4.0796	.6428	113.0
2.	Q2	4.0973	.6542	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	8.1770	.5934	.7703	2

### Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0                      N of Items = 2

Alpha = .6352

## Correlations

### UJI VALIDITAS FASILITAS

		Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.120	.298**	.015	.542**
	Sig. (2-tailed)		.204	.001	.875	.000
	N	113	113	113	113	113
Q2	Pearson Correlation	.120	1.000	.190*	.443**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.204		.044	.000	.000
	N	113	113	113	113	113
Q3	Pearson Correlation	.298**	.190*	1.000	.270**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.044		.004	.000
	N	113	113	113	113	113
Q4	Pearson Correlation	.015	.443**	.270**	1.000	.680**
	Sig. (2-tailed)	.875	.000	.004		.000
	N	113	113	113	113	113
TOTAL	Pearson Correlation	.542**	.682**	.679**	.680**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113

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

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

## Reliability

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

### UJI RELIABILITAS FASILITAS

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.9115	.7141	113.0
2.	Q2	3.9115	.7367	113.0
3.	Q3	3.9558	.7367	113.0
4.	Q4	3.9912	.7618	113.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.7699	3.6430	1.9087	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 113.0

N of Items = 4

Alpha = .6360



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Unpar Tunjung Nyaho Telp. (0536) 227679-35132 FAX (0536) 22769  
Jalan Yos Sudarso Palangka Raya Kalimantan Tengah

**MENERANGKAN**  
Nomor : 236/T24.1.12.1/PG/2004

B a h w a :

N a m a : P I N G O, Drs.  
N I M : 090114350 M  
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya  
Program Study : Ilmu Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Alamat : Jalan Karang Menjangan Nomor 52, Telp. (031)5036765

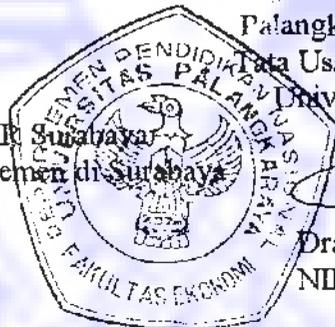
Telah melkukan penelitian dengan baik di Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya untuk keperluan tesis, yang berjudul :

*" ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PADA KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PENGAJAR FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALANGKA RAYA "*

Demikian keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terdapat :

1. Direktur Pascasarjana UNAIR Surabaya  
Up. Ketua Prog. Ilmu Manajemen di Surabaya
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



Palangka Raya, 7 April 2004  
Tata Usaha Fakultas Ekonomi  
Universitas Palangka Raya  
Kepala

Dra. Hasmelly D. Badjau  
NIP.130 604 320



