

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PENGUMPUL TOL DI GERBANG  
CILILITAN PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk,  
CABANG JAKARTA-TANGERANG-CENKARENG  
(JTC)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen



**Oleh :**

**HARTOYO NURSANTO**

**2014511022**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2018**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Hartoyo Nursanto

NIM : 2014511022

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya Karena itu pertanggungjawabannya ada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 5 Maret 2018

**Hartoyo Nursanto**

**NIM: 2014511022**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hartoyo Nursanto

NIM : 2014511022

Judul Skripsi : Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di gerbang cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng

Bogor, 6 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

Dra. Meryati, MM

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENGUMPUL TOL DI GERBANG CILILITAN PT JASA  
MARGA (PERSERO) Tbk, CABANG JAKARTA-  
TANGERANG-CENKARENG (JTC)**



**Hartoyo Nursanto**  
**NIM:2014511022**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada hari Selasa tanggal 13 bulan Maret tahun 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Dra. Anik Ariyanti, MM  
Ketua

Tanda tangan:.....  
Tanggal:

2. Dra. Meryati, MM  
Anggota 1

Tanda tangan:.....  
Tanggal:

3. Dra. Yuli Triastuti, MM  
Anggota 2

Tanda tangan:.....  
Tanggal:

**Menyetujui**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana - Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**  
Tanggal:

## ABSTRAK

Remunerasi dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

Penelitian ini dilakukan melalui survey dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 64 (enam puluh empat) karyawan. Model analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) baik secara parsial maupun simultan atau bersama-sama dengan kontribusi sebesar 57,0% dan sisanya 43,0% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Remunerasi, Motivasi, Kinerja.

## **ABSTRACT**

*Remuneration and Motivation are the two factors of few relatively large factors suspected to influence an employee performance on toll-collector section at Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). This research aimed to determine the effect of remuneration and motivation toward an employee performance on toll-collector section at Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).*

*This study was conducted through a survey with sampling technique used is a population sample. This technique is used because the population to be studied is less than 100 (one hundred) people so that the samples taken from the entire population in the company amounted to 64 (sixty-four) employees. Data analysis model in this research using descriptive analysis, instrument test, classical assumption test, and hypothesis test using Linear Regression Analysis with the help of SPSS software.*

*The result of this research shows that remuneration and motivation have influence to an employee performance of toll-collector section at Cililitan Gate of PT Jasa Marga (Persero) tbk, Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) Branch either partially or simultaneously or together with contribution equal to 57,0% and the remaining 43.0% performance is influenced by other factors not examined in this study.*

*Key words: Remuneration, Motivation and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhana Wa Ta'ala, Karena atas lindungan-Nya makan skripsi dengan judul “PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGUMPUL TOL DI GERBANG CILILITAN PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk, CABANG JAKARTA-TANGERANG-CENKARENG (JTC)” ini dapat diselesaikan tepat wktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Meryati, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE,MM, M.Ak. selaku ketua STIE IPWIJA yang telah memberi dukungan, motivasi mahasiswa sehingga dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
4. Pimpinan dan staff dari Gerbang Tol Cililitan PT Jasa Marga (Persero), tbk CABANG JAKARTA-TANGERANG-CENKARENG (JTC).
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa STIE IPWIJA yang telah memberikan dukungan dan bantuan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Soedarto selaku orang tua, Sukarmi istri tercinta dan adik-adik yang senantiasa memberikan dorongan dan dukungan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan bapak ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari

Allah Subhana Wa Ta'ala dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca dan pelaku bisnis dan pihak lain serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 5 Maret 2018

Hartoyo Nursanto

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	2
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB.2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
A. Pengertian Manajemen.....	8
B. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.....	10

2.1.2. Remunerasi.....	11
2.1.3. Motivasi.....	14
A. Pengertian Motivasi.....	14
B. Tindakan Memotivasi.....	16
C. Tujuan Motivasi.....	17
D. Model Hubungan Motivasi dengn Kinerja.....	17
E. Motivasi terkait dengan kinerja.....	19
F. Kinerja.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	30
2.4. Hipotesis.....	33
<b>BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
3.2. Desain Penelitian.....	35
3.3. Operasionalisasi variable.....	37
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	39
3.5. Metode Pengumpulan data dan jenis data.....	40
3.5.1. Metode Pengumpulan Data .....	40
3.5.2. Jenis Data.....	41
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	41
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	42
3.7.1. Metode Analisis.....	42
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	46

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.2. Hasil Uji Instrumen.....	52
A. Uji Validitas.....	52
B. Uji Reliabilitas.....	53
4.1.3. Hasil Analisis Data.....	54
A. Hasil Statistik Diskriptif.....	55
B. Uji Asumsi Klasik.....	56
C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
D. Uji Hipotesis.....	61
4.2. Pembahasan.....	63
4.2.1. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).....	63
4.2.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).....	64
4.2.3. Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).....	67
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
5.1. Kesimpulan.....	68

5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	72

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Studi Empiris.....	29
2. Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	35
3. Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	38
4. Tabel 4.1. Struktur Organisasi Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).....	51
5. Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas.....	52
6. Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
7. Tabel 4.4. Statistik Diskriptif.....	55
8. Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
9. Tabel 4.6. Hasil Uji Autokorelasi.....	58
10. Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1. <i>A Job Performance Model of Motivation</i> .....	18
2. Gambar 2.2. Konsep Kinerja Karyawan.....	26
3. Gambar 2.3. Alur Pikir.....	33
4. Gambar 3.1. Rancangan Penelitian (Pengaruh Variabel X1, dan Variabel X2 dengan Variabel.....	37
5. Gambar 4.1. P-P Plot Normalitas.....	56
6. Gambar 4.2. Scatterplot uji Heteroskedastisitas.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Kuesioner.....	73
2. Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden-Remunerasi.....	75
3. Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden-Motivasi .....	76
4. Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden-Kinerja.....	77
5. Lampiran 5. Hasil Data SPSS.....	78
6. Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup .....	93
7. Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi.....	94

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

PT Jasa Marga (Persero) Tbk., BUMN yang telah berpengalaman selama 35 tahun dalam industri jalan tol di Indonesia terus menerus memperbaiki performanya. Upaya tersebut di antaranya dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hal ini dilakukan perusahaan yang mengoperasikan 72% jalan tol di Indonesia untuk mencapai visi perusahaan tahun 2017, menjadi perusahaan pengembang dan operator jalan tol terkemuka di Indonesia dan visi tahun 2022 menjadi salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia. Berbagai strategi dilakukan, baik dalam pengembangan bisnis jalan tol, pengoperasian jalan tol serta pengembangan bisnis lain. Selain itu, berbagai strategi pendukung pun dilakukan, seperti dalam bidang pengelolaan keuangan, organisasi & *human capital*, teknologi informasi dan rekayasa teknik serta kepatuhan dan manajemen risiko.

Saat ini kebutuhan akan infrastruktur jalan semakin tinggi dimana dari tahun ketahun jumlah kendaraan yang melewati jalan tol semakin meningkat, yang menandakan pula bahwa keberadaan jalan tol semakin dibutuhkan oleh masyarakat luas dan merupakan sarana infrastruktur yang penting dalam menunjang pergerakan manusia, serta distribusi barang dan jasa. Dimana hal tersebut merupakan salah satu fungsi untuk mendukung gerak pertumbuhan

ekonomi Indonesia. Menyadari peranan penting jalan tol tersebut maka Jasa Marga sebagai perusahaan BUMN operator jalan tol mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam memberikan pelayanan yang maksimal dalam pengoperasian jalan tol. Peningkatan pelayanan terus dilakukan oleh Jasa Marga untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna jalan tol.

Perusahaan dengan *Good Corporate Governance* seharusnya dapat memastikan bahwa tingkat dan komposisi dari remunerasi mencukupi dan masuk akal. Yang dimaksud disini adalah perusahaan harus mengadopsi kebijakan remunerasi yang mampu menarik dan memelihara komisaris, direksi, dan karyawan yang berpotensi untuk mendorong perbaikan kinerja perusahaan. Selain itu juga harus terdapat hubungan yang jelas antara remunerasi dengan kinerja perusahaan maupun kinerja individu karyawan. Untuk memastikan bahwa Perusahaan menggunakan praktek terbaik dalam sistem penggajian dan pemberian tunjangan serta kompensasi bagi Komisaris dan Direksi serta karyawan, perusahaan sudah selayaknya memiliki komite remunerasi.

Komite remunerasi bertugas menyusun pokok-pokok sistem penggajian dan pemberian tunjangan serta kompensasi bagi komisaris, direksi serta karyawan dengan membuat rekomendasi terhadap keputusan-keputusan yang menyangkut remunerasi/kompensasi untuk karyawan, dan kebijakan-kebijakan kompensasi lainnya. Perusahaan juga memaparkan remunerasi yang diterima direksi dalam laporan tahunan. Pemaparan gaji direksi dalam laporan tahunan merupakan salah satu usaha perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada investor perusahaan menilai kelayakan dan kewajaran kompensasi direksi. Sistem remunerasi di

Perusahaan sudah selayaknya menekankan penyelarasan kepentingan pemegang saham dengan kepentingan direksi dan karyawannya. Dengan mendasarkan kompensasi atas keberhasilan pencapaian kinerja korporat, direksi dan karyawannya akan memiliki sistem kompensasi yang mendorong ke arah perbaikan kinerja. Penerapan Remunerasi dalam lingkungan PT Jasa Marga (Persero) Tbk diatur dalam Keputusan Direksi PT Jasa Marga (Persero) Tbk nomor :99/KPTS/2014 pasal 2 tentang Kelompok dan Komponen Remunerasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Sedangkan Robbin (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Hasil dari berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ricky Lesmana (2017:76) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Hal ini juga ditunjang juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Herqutanto (2010:63)

terkait dengan hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Hasilnya adalah Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGUMPUL TOL DI GERBANG CILILITAN PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk, CABANG JAKARTA-TANGERANG-CENKARENG (JTC)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dipenelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)
- c. Apakah terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)
3. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC):

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau evaluasi terhadap pelaksanaan remunerasi yang sekarang dijalankan untuk penentuan kebijakan selanjutnya.

2. Bagi Akademisi: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih mengenai remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta memberikan bukti empiris bahwa remunerasi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya yang nantinya dapat ditindaklanjuti dan dapat mendukung bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Umum

Sebagai pengetahuan dan referensi dalam melakukan penelitian serupa.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini akan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika Penelitian.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai remunerasi, motivasi dan kinerja karyawan.

#### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data,

Populasi, Sampel dan Metode Sampling, Instrumentasi Variabel Penelitian, Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.

#### BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Gerbang Tol Cililitan PT jasa marga Cabang Jakarta Tangerang cengkareng, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

#### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **A. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Karena tujuan yang ingin dicapai itu adalah pelayanan atau laba (*profit*). Walaupun manajemen dan organisasi hanya merupakan “alat” dan “wadah” saja tetapi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Karena jika manajemen dan organisasi ini baik maka optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi sebagai berikut:

Menurut G.R Terry yang dikutip oleh Kartono (2008:168) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan bahwa

“Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia”. Menurut Hasibuan (2011:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses

pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Menurut Robbin dan Coulter (2009:22) Manajemen adalah Koordinasi dan pengawasan aktifitas pekerjaan orang lain sehingga aktifitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengendalian, melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yg berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yg diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuanyang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujun perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## **B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *Man, Money, Method, Material, Machine* dan *Market*. Unsur *Man* (Manusia) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu pengetahuan manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu tujuan terwujudnya organisasi perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sedangkan menurut Rivai (2008:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Salah satu bidang dari Manajemen Umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut Edwin B. Flippo seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2011:11) Manajemen Personalia adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian.

Menurut Mangkunegaran (2007:2) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sedang French menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani Handoko, 2012:3).

### **2.1.2 Remunerasi**

Pengertian Remunerasi dilingkungan PT Jasa marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta –Tangerang-Cengkareng (JTC) berdasarkan Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero)Tbk nomor :99/KPTS/2014 pasal 2 tentang kelompok dan komponen remunerasi adalah penghargaan berupa tunai maupun non tunai dari perusahaan atas kinerja dan kontribusinya kepada perusahaan.

Remunerasi terbagi atas kompensasi dan *benefit*.

- a) Kompensasi yaitu imbal jasa tunai atas kinerja karyawan dan kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi bulanan dan tahunan. Pemberian kompensasi pada karyawan didasarkan atas konsep dasar 3 P sebagai berikut :
  - I. P1 yaitu *pay for person* bahwa besaran kompensasi diberikan berdasarkan kompetensi yang bersangkutan.
  - II. P2 yaitu *pay for position* bahwa besaran kompensasi diberikan berdasarkan posisi atau jabatan yang bersangkutan yang ditentukan berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang mencakup tanggung jawab,

kompleksitas, risiko, wewenang dan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.

III. P 3 yaitu *pay for performance* bahwa besaran kompensasi diberikan berdasarkan kinerja yang bersangkutan.

b) Benefit yaitu pemberian berupa tunai maupun non tunai sebagai penghargaan terhadap karyawan serta pemberian fasilitas terkait dalam rangka kenyamanan kerja dan kesejahteraan selama bekerja dan paska kerja.

Benefit sesuai maksud dan tujuannya terdiri dari :

- I. Pengembangan kompetensi
- II. Fasilitas bekerja
- III. Jaminan perlindungan kerja
- IV. Pemberian penghormatan karyawan.

Menurut Mochammad Surya (2004) , Remunerasi adalah Sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan dari kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja.

Remunerasi yang arti harfiahnya adalah *Payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin tidak termasuk lembur dan honor. Hal ini dilaksanakan guna mendorong SDM yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor lain dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi KKN. Sedangkan pengertian resmi menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dsb), imbalan. Remunerasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *Remuneration*.

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi.

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31).

Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

### **2.1.3. Motivasi**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari Bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena percuma.

Memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Dalam memotivasi ini pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:219) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Robbins yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Definisi motivasi menurut Schiffman dan Kanuk (2008:72) seperti dikutip oleh Susetyo (2017:29) adalah sebagai berikut: Motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri seseorang yang memaksanya untuk bertindak.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu tindakan demi pemenuhan suatu kebutuhan. Setiap orang tentunya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, orang termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa orang akan bertindak atau melakukan tindakan sesuatu karena adanya suatu motivasi.

## **B. Tindakan Memotivasi**

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok (Baldoni 2005:5) seperti yang dikutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:327) yaitu:

1. *Energize* (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.
  - a. *Exemplify* (Contoh yang baik)
  - b. *Communicate* (komunikasi)
  - c. *Challenge* (tantangan)
2. *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan.
  - a. *Empower* (pemberdayaan)
  - b. *Coach* (melatih)
  - c. *Recognize* (penghargaan)
3. *Exhort* (mendesak) adalah pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.
  - a. *Sacrifice* (Pengorbanan)
  - b. *Inspire* (Inspirasi dari dalam diri)

### **C. Tujuan Motivasi**

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2004:146) tujuan memberi motivasi kepada karyawan yaitu:

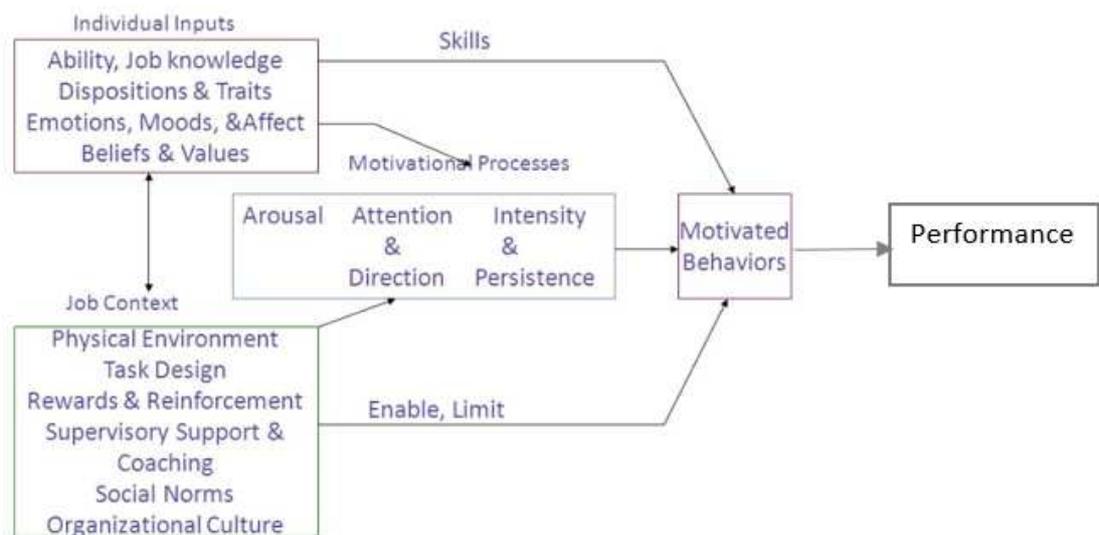
1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen di karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan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

### **D. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara Motivasi dan Kinerja (Kreitner dan Kinicki 2001:205) seperti yang dikutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:330).

Masukan dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.

Gambar 2.1. *A Job Performance Model of Motivation*



Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicki: *Organizational Behavior*, 2001:205

Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan

dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ketrampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan mebatasi factor konteks pekerjaan.

### **E. Motivasi terkait dengan Kinerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:202) seperti yang dikutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:331) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (kebutuhan). Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis psikologis yang menimbulkan perilaku.
2. *Job Design* (Desain Pekerjaan). Adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *Scientific Management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).
3. *Satisfaction* (Kepuasan). Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
4. *Equity* (Keadilan). Adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait akan pertukaran antara pemberi kerja dan pekerja adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *Inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk Pendidikan, pengalaman, ketrampilan, dan usaha. Di sisi *Outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran,

tunjangan tambahan, dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan). Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Persepsi memegang peranan sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternative atau lebih harus dilakukan.
6. *Goal setting* (penetapan tujuan). Menurut Locke goal setting memiliki empat mekanisme motivasional yaitu:
  1. *Goals direct attention*. Tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung focus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.
  2. *Goals regulate effort*. Tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.
  3. *Goals increase persistence*. Ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
  4. *Goals foster strategies and action plans*. Tujuan dapat membantu Karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka (Kreitner dan Kinicki 2001:251).

Pemberian motivasi merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya dukungan semangat berupa motivasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

Menurut Handoko (2012:155), bahwa departemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai hasil kerja yang diperoleh, kepuasan karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja.

Menurut Saydam (2000:267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar. Jika para karyawan

memandang kompensasi mereka tidak memadai, motivasi dan kepuasan kerja mereka dapat turun secara drastis.

#### **2.1.4. Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB, 2008). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Malayu S.P. Hasibuan (2005:87) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Atau berarti penampilan hasil karya personal, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja. Penampilan hasil karya terbatas kepada petugas yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran petugas di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Menurut Robert L, Mathias dan Johan H. Jacson (2001:82) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan

2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh Karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland seperti dikutip Mangkunegara (2007), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi,
2. Berani mengambil resiko,
3. Memiliki tujuan realistis,
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Byar dan Rue dalam Sutrisno (2010) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

#### 1. Faktor Individu

a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2. Faktor lingkungan

- (a) Kondisi fisik
- (b) Peralatan
- (c) Waktu
- (d) Material
- (e) Pendidikan
- (f) Supervisi
- (g) Desain Organisasi
- (h) Pelatihan
- (i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

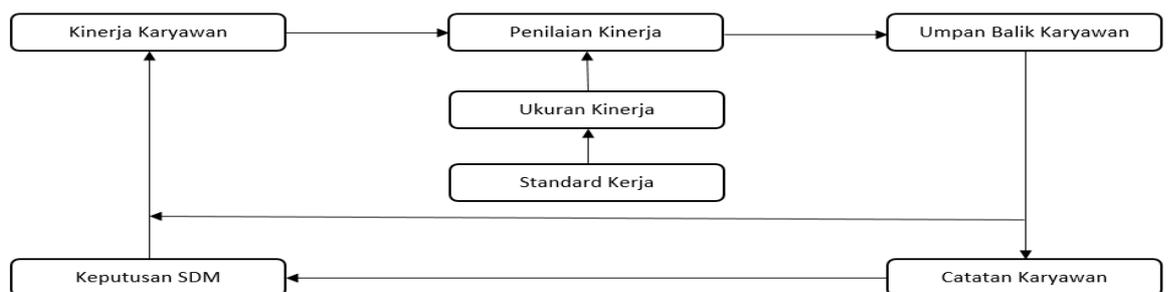
## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 3. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Berdasarkan pengertian diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Gambar 2.2. Konsep Kinerja Karyawan



Sumber: Sjafrri Mangkuprawira (2003)

Menurut Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero), tbk nomor:42/KPTS/2014 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Dan Kompetensi Karyawan, Sistem Manajemen Kinerja dan Kompetensi bertujuan untuk:

- a. Memaksimalkan kinerja dan potensi serta meningkatkan efektifitas kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan
- b. Memberikan informasi terkait kebutuhan pengembangan karyawan yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan dan penghargaan bagi yang memberikan kontribusi sesuai dengan yang diperjanjikan.
- c. Memberikan arahan kepada manajemen dan karyawan dalam mengelola kegiatan sesuai dengan pekerjaan yang diemban, selaras dengan rencana perusahaan dan memahami kualitas kerja yang diharapkan.
- d. Memberikan kemudahan bagi karyawan dan manajemen dalam memonitor dan mengukur kuantitas, kualitas serta waktu pelaksanaan pekerjaan yang direncanakan.
- e. Memastikan peningkatan kepuasan dan keterikatan karyawan yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- f. Menjadi media komunikasi yang sistematis untuk memberikan gambaran kepada manajemen dan karyawan mengenai pencapaian kinerja, tantangan dan peluang yang dihadapi serta tindak lanjut yang diperlukan.
- g. Menjadi acuan dalam proses penilaian karyawan sehingga dapat dipastikan bahwa penilaian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan hasil nilai kinerja benar-benar mencerminkan kinerja para karyawan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Sistem Manajemen Kinerja dan Kompetensi berlaku untuk seluruh karyawan yang bertugas pada perusahaan, anak perusahaan atau instansi luar yang dibagi dalam dua kelompok karyawan:

- a. Non Operasional
- b. Operasional

Lingkup Sistem Manajemen Kinerja dan Kompetensi meliputi pengelolaan:

- a. Manajemen Kinerja Karyawan
- b. Manajemen Kompetensi Karyawan

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah terangkum dalam table 2.1. berikut

Tabel 2.1  
STUDY EMPIRIS

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Samarinda	<p>Secara parsial variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</p> <p>Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</p> <p>Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</p> <p>Secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>Variabel dependent yaitu kinerja karyawan</p> <p>Variabel independent yaitu remunerasi dan motivasi</p>	<p>Tempat penelitian berbeda</p> <p>Jumlah populasi dan sampel berbeda</p> <p>Tidak ada variabel kepuasan kerja</p>
2	Herqutanto	Pengaruh Tunjangan Kinerja (Remunerasi) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Biro Umum di Sekretariat Negara RI	<p>Secara parsial menunjukkan variabel tunjangan kinerja (remunerasi) memiliki pengaruh sebesar 38.9% terhadap kinerja pegawai</p> <p>Secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 38.2% terhadap kinerja pegawai</p> <p>Secara simultan menunjukkan tunjangan kerja (remunerasi) dan disiplin kerja mempunyai pengaruh</p>	<p>Variabel dependent yaitu kinerja karyawan</p> <p>Variabel independent yaitu remunerasi</p>	<p>Tempat penelitian berbeda</p> <p>Jumlah populasi dan sampel berbeda</p> <p>Variabel independent yaitu motivasi kerja</p>

			sebesar 46.3% terhadap kinerja pegawai		
3	Ricky Lesmana	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit Human Capital dan Corporate Services PT Rekayasa Industri	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif	Variabel dependent yaitu kinerja karyawan  Variabel independen yaitu motivasi	Tempat penelitian berbeda  Jumlah populasi dan sampel berbeda  Variabel independent yaitu remunerasi

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Perkaitan dengan hal tersebut perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan factor-faktor yang mempengaruhi remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Di dalam PT Jasa Marga kinerja merupakan hal yang sangat penting, setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia

sebagai factor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Keterkaitan antara masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja karyawan

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue, 2007:31). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

Oleh Karena itu, dapat diduga remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

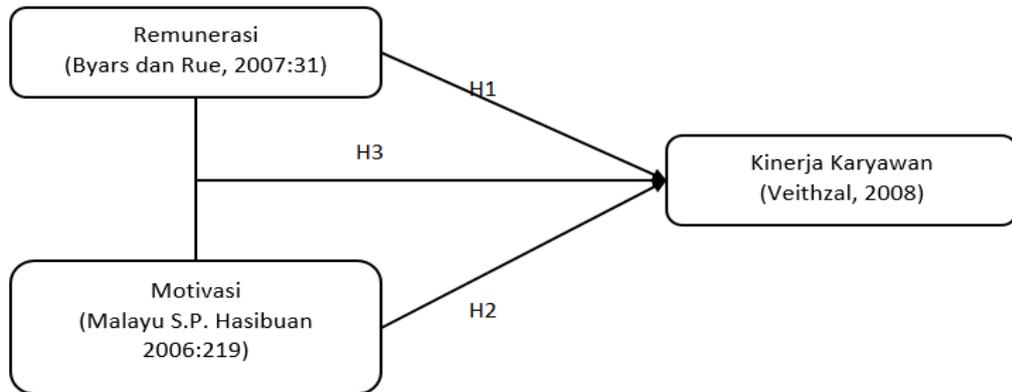
#### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan, Malayu S.P. Hasibuan (2006:219).

Motivasi adalah sekelompok factor yang ada dalam diri maupun diluar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linier dalam arti dalam pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standard kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerjasama dalam sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya. Indikator dari motivasi adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Oleh Karena itu, dapat diduga motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3. Alur Pikir



#### 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, Model penelitian layak untuk menjelaskan Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Oleh Karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah

1. Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

3. Terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan di Gerbang Tol PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC), Plaza Cililitan Jalan Cililitan Besar, Jakarta 13510. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai dengan table dibawah ini:

Tabel 3.1. Rencana Penelitian

Kegiatan	Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■											
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengumpulan Data					■	■						
Analisa Data							■	■	■			
Penyusunan Laporan										■	■	■

#### 3.2. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory Research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian

pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel *Independent* (bebas) dan 1 variabel *dependent* (terikat).

1. Variabel *Independent* (bebas). Yaitu variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel *dependent* (terikat)

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = Motivasi

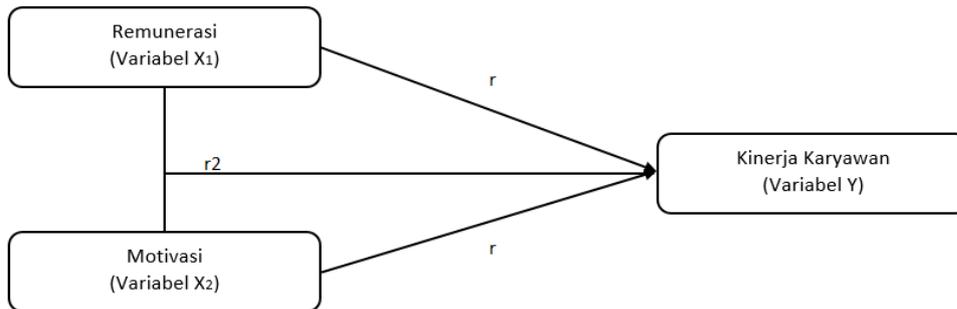
2. Variabel *Dependent* (Terikat). Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas

$Y$  = Kinerja Karyawan

Pengaruh antara variabel *Independent* (bebas), yaitu variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan satu variabel *dependent* (terikat) yaitu  $Y$ , dapat didesain atau dirancang dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Rancangan Penelitian (Pengaruh Variabel  $X_1$ , dan Variabel  $X_2$  dengan Variabel  $Y$ )



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

$X_1$ : Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue, 2007:31). Pengertian Remunerasi dilingkungan PT Jasa marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta –Tangerang-Cengkareng (JTC) berdasarkan Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero)Tbk nomor :99/KPTS/2014 pasal 2 tentang kelompok dan komponen remunerasi adalah penghargaan berupa tunai maupun non tunai dari perusahaan atas kinerja dan kontribusinya kepada perusahaan.

$X_2$ : Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan, Malayu S.P. Hasibuan (2006:219).

Y: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Tabel 3.2. Operasional Variabel

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>SKALA</b>
<b>Remunerasi (X1)</b>	1.Remunerasi yang diberikan layak atau wajar 2.Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang 3.Remunerasi yang diberikan cukup	Interval 1-5
<b>Motivasi (X2)</b>	1.Kebutuhan fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3.Kebutuhan social 4.Kebutuhan penghargaan	Interval 1-5

	5.Kebutuhan perwujudan diri	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama	Interval  1-5

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pengumpul Tol pada unit Gerbang Tol cililitan yang berjumlah 64 orang.

Menurut Sukmadinata (2013:250) menyatakan sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan dari populasi. Jadi sampel adalah kelompok kecil (bagian) dari populasi yang diambil dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Data dari sampel harus dapat mewakili karakteristik populasinya, Oleh sebab itu populasi harus homogen.

Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006: 131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada unit kerja Gerbang Tol Cililitan PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Jakarta Tangerang Cengkareng, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan teknik regresi linier ganda. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 64 (enam puluh empat) karyawan.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik kuesioner yaitu suatu Teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrument pengumpulan data, dimana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung.
2. Teknik dokumentasi yaitu Teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini sumber dokumentasi berasal dari dokumen, arsip dan keputusan direksi PT Jasa Marga (Persero), Tbk.
3. Teknik Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung. Dalam hal ini penulis melakukan cara pengumpulan data tambahan dengan cara

pencatatan sistematis di dalam pengamatan secara langsung terhadap para pegawai bagian Pengumpul Tol di Gerbang Tol Cililitan.

### **3.5.2. Jenis Data**

Data empirik yang diperlukan yaitu:

1. Data primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data sendiri. Data primer dapat dibedakan sebagai berikut:
  - a. Data kuantitatif berupa data yang berbentuk angka misalnya data kehadiran pegawai, pendapatan dan lain-lain.
  - b. Data kualitatif berupa data yang tidak berbentuk angka, misalnya landasan teori atau uraian secara diskriptif.
2. Data sekunder yaitu data yang merupakan pendukung yang dapat diperoleh dari luar yaitu berupa buku, majalah dan referensi lainnya.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas/reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

#### **a. Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  table (harus lihat  $r$  table) dimana butir pernyataan

valid apabila memiliki  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ . Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Correlated Item-Total Correlation*)  $> 0.3$ .

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126)

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda meliputi tiga tahap yaitu pengujian persyaratan analisis. Pengujian kelayakan dan model persamaan regresi linier ganda.

##### a. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier ganda

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika Karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bisa linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linearitas, multi kolinearitas, auto korelasi, dan heteroskedastisitas sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = koefisien regresi remunerasi

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi

1. Uji normalitas, untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu menggunakan Normal P-P plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 residual berdistribusi berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ .

2. Uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (*independent*). Tidak terjadi multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan menilai VIF dan tolerance yaitu jika:

- Nilai toleransi seluruh variabel independent mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independent berada disepertar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi, untuk memastika tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin – Watson dasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ : Tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ : Tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ : Tidak terjadi Autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$ : Terjadi Autokorelasi

4. Uji Asumsi heteroskedastisitas, untuk membutkikan bahwa model persamaan regresi ganda tidka memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik grafik Scatter Plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

b. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*)

Digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent pada model persamaan regresi linear ganda hasil analisis. Uji ini dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) dimana pengujiannya dilakukan dengan uji F. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan presentasi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent dalam model. Model dikatakan layak apabila Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0.5 dan berdasar uji F terbukti signifikan.

- $H_0: \rho = 0$ : Model tidak baik/tidak layak
- $H_a: \rho \neq 0$ : Model baik/layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)
- Jika  $\text{sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

### c. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model ini menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = koefisien regresi remunerasi

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi

Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  dan  $b_2$  selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### **3.7.2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak 2 kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

##### 1. Uji hipotesis pertama.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10}$ :  $b_1 = 0$ : tidak ada pengaruh

$H_{1a}$ :  $b_1 \neq 0$ ; ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

## 2. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20}$ :  $b_2 = 0$ : tidak ada pengaruh

$H_{2a}$ :  $b_2 \neq 0$ ; ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2a$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengumpul Tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Untuk mendukung gerak pertumbuhan ekonomi, Indonesia membutuhkan jaringan jalan yang handal. Melalui Peraturan Pemerintah No. 04 Tahun 1978, pada tanggal 01 Maret 1978 Pemerintah mendirikan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol.

Pada awal berdirinya, Perseroan berperan tidak hanya sebagai operator tetapi memikul tanggung jawab sebagai otoritas jalan tol di Indonesia. Hingga tahun 1987 Jasa Marga adalah satu-satunya penyelenggara jalan tol di Indonesia yang pengembangannya dibiayai Pemerintah dengan dana berasal dari pinjaman luar negeri serta penerbitan obligasi Jasa Marga dan sebagai jalan tol pertama di Indonesia yang dioperasikan oleh Perseroan, Jalan Tol Jagorawi (Jakarta-Bogor-Ciawi) merupakan tonggak sejarah bagi perkembangan industri jalan tol di Tanah Air yang mulai dioperasikan sejak tahun 1978.

Pada akhir dasawarsa tahun 80-an Pemerintah Indonesia mulai mengikutsertakan pihak swasta untuk berpartisipasi dalam pembangunan jalan tol melalui mekanisme Build, Operate and Transfer (BOT). Pada dasawarsa tahun

1990-an Perseroan lebih berperan sebagai lembaga otoritas yang memfasilitasi investor-investor swasta yang sebagian besar ternyata gagal mewujudkan proyeknya. Beberapa jalan tol yang diambil alih Perseroan antara lain adalah JORR dan Cipularang.

Dengan terbitnya Undang Undang No. 38 tahun 2004 tentang Jalan yang menggantikan Undang Undang No. 13 tahun 1980 serta terbitnya Peraturan Pemerintah No. 15 yang mengatur lebih spesifik tentang jalan tol terjadi perubahan mekanisme bisnis jalan tol diantaranya adalah dibentuknya Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) sebagai regulator industri jalan tol di Indonesia, serta penetapan tarif tol oleh Menteri Pekerjaan Umum dengan penyesuaian setiap dua tahun. Dengan demikian peran otorisator dikembalikan dari Perseroan kepada Pemerintah. Sebagai konsekuensinya, Perseroan menjalankan fungsi sepenuhnya sebagai sebuah perusahaan pengembang dan operator jalan tol yang akan mendapatkan ijin penyelenggaraan tol dari Pemerintah.

### **VISI**

Menjadi Perusahaan Jalan Tol Nasional Terbesar, Terpercaya, dan Berkesinambungan.

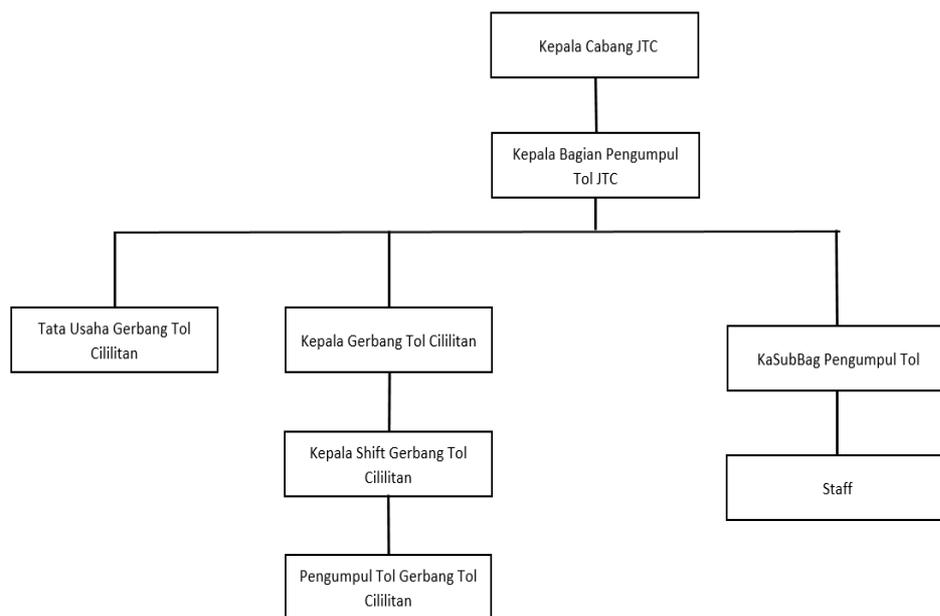
### **MISI**

1. Memaksimalkan Pengembangan Kawasan untuk Meningkatkan Kemajuan Masyarakat dan Keuntungan Perusahaan.
2. Menjalankan Usaha Jalan Tol di Seluruh Rantai Nilai Secara Profesional dan Berkesinambungan.

3. Memimpin Pembangunan Jalan Tol di Indonesia untuk Meningkatkan Konektivitas Nasional.
  4. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dengan Pelayanan Prima.
- Membahas terhadap hasil penelitian yang dilakukan baik dengan metode kuesioner,

**Tabel 4.1**

Struktur Organisasi Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).



## 4.1. 2. Hasil Uji Instrumen

### A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel ( $N=64$  sebesar 0,244 dilihat di buku statistik tabel  $r$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil sama dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid atau gugur. Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**

### Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
<b>Remunerasi</b>			
Remunerasi1	0,787	0,244	Valid
Remunerasi2	0,641	0,244	Valid
Remunerasi3	0,836	0,244	Valid
Remunerasi4	0,858	0,244	Valid
Remunerasi5	0,794	0,244	Valid
Remunerasi6	0,579	0,244	Valid
Remunerasi7	0,758	0,244	Valid
Remunerasi8	0,763	0,244	Valid
Remunerasi9	0,775	0,244	Valid
Remunerasi10	0,552	0,244	Valid

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Motivasi</b>			
Motivasi1	0,696	0,244	Valid
Motivasi2	0,585	0,244	Valid
Motivasi3	0,827	0,244	Valid
Motivasi4	0,641	0,244	Valid
Motivasi5	0,727	0,244	Valid
Motivasi6	0,542	0,244	Valid
Motivasi7	0,711	0,244	Valid
Motivasi8	0,610	0,244	Valid
Motivasi9	0,357	0,244	Valid
Motivasi10	0,633	0,244	Valid
<b>Kinerja</b>			
Kinerja1	0,513	0,244	Valid
Kinerja2	0,607	0,244	Valid
Kinerja3	0,504	0,244	Valid
Kinerja4	0,580	0,244	Valid
Kinerja5	0,537	0,244	Valid
Kinerja6	0,630	0,244	Valid
Kinerja7	0,480	0,244	Valid
Kinerja8	0,547	0,244	Valid
Kinerja9	0,509	0,244	Valid
Kinerja10	0,515	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian validitas pada tabel 4.2 di atas semua item pada masing – masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244). Sehingga semua item tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk hipotesis.

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan

pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Reliabilitas disini mengindikasikan adanya stabilitas dari konsistensi instrument pengukuran yang dipakai untuk mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan ukuran. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan (hipotesa). Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil, berikut hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Remunerasi	0,905	0,600	Reliabel
Motivasi	0,837	0,600	Reliabel
Kinerja	0,714	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel memiliki menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/ kehandalan yang baik.

#### **4.1.3. Hasil Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji Regresi. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas,

autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dilakukan bertahap untuk menganalisis model dengan dua variabel atau lebih variabel independen.

### A. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4.**

#### Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	23,00	50,00	39,3281	5,86638
Motivasi	28,00	50,00	40,3438	4,65720
Kinerja	33,00	49,00	40,9531	3,11387

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel remunerasi, motivasi, dan kinerja yang meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai minimum remunerasi sebesar 23,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 dengan rata-rata sebesar 39,33 dan standar deviasi sebesar 5,87. Nilai minimum variabel motivasi sebesar 28,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 dengan rata-rata sebesar

40,34 dan standar deviasi sebesar 4,67. Variabel terakhir yaitu kinerja memiliki nilai minimum sebesar 33,00 dan nilai maksimum sebesar 49,00 dengan rata-rata sebesar 40,95 dan standar deviasi sebesar 3,11.

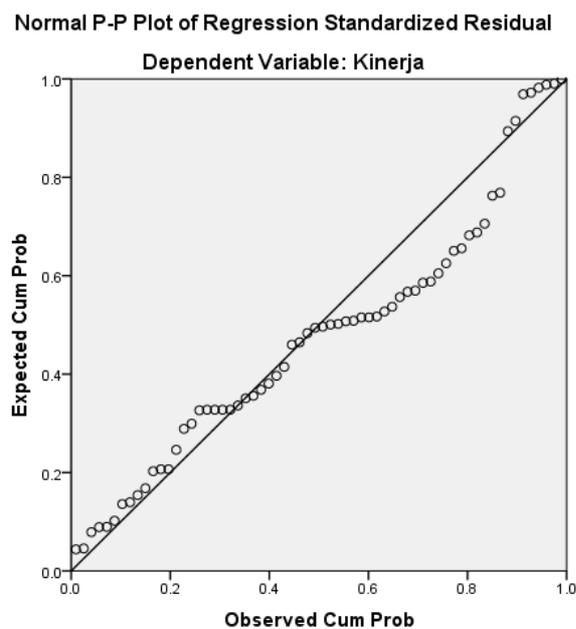
## B. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu menggunakan Normal P-P plot.. Hasil uji normalitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1

P-P Plot Normalitas



Berdasarkan hasil pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen yang digunakan pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5.**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Remunerasi	0,838	1,193	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,838	1,193	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas dari masalah multikolinieritas (non multikolinieritas).

**c. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Diagnose adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (uji DW).

Hasil uji autokorelasi disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin Watson	dU	4 – dU	Keterangan
1,813	1,660	2,340	Non Autokorelasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

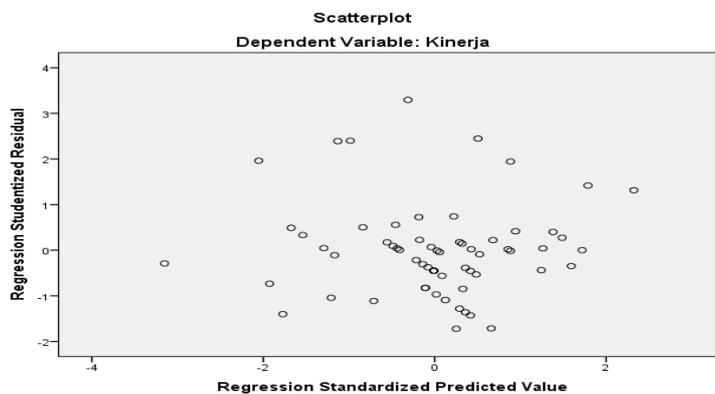
Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai durbin Watson sebesar 1,813 berada diantara  $dU - (4 - dU)$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

**Gambar 4.2.**

**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Grafik scatterplot pada gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut ini:

**Tabel 4.7.**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel Dependen: Kinerja</b>				
<b>Variabel</b>	<i>Unstandardized coefficient B</i>	<i>Standardized coefficient Beta</i>	<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>
Remunerasi	0,160	0,301	3,283	0,002
Motivasi	0,389	0,582	6,339	0,000
Konstanta = 18,980				
$R^2 = 0,570$				
F hitung = 40,407				
Signifikan = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 18,980 + 0,160 X_1 + 0,389 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Remunerasi
- X2 = Motivasi

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut sebagai berikut:

a. Konstanta ( $a$ ) = 18,980

Konstanta merupakan angka tanpa adanya variabel, nilai konstanta sebesar 18,980 menunjukkan bahwa kinerja tanpa adanya pengaruh variabel lainnya. Hal ini berarti nilai kinerja akan mengalami penurunan tanpa dipengaruhi variabel remunerasi dan motivasi.

b. Koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,160

Artinya apabila remunerasi meningkat lebih baik satu satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,160 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif berarti semakin tinggi remunerasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

c. Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,389

Koefisien regresi yang memiliki arah positif berarti semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,389 artinya apabila motivasi meningkat lebih baik satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan remunerasi dan motivasi secara bersama-sama

mempengaruhi kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) sebesar 57,0% dan sisanya 43,0% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Untuk membuktikan hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji t. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat Tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,283 dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

##### **b. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 6,339 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) diterima.

**c. Uji Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).

Hipotesis 3 dalam penelitian ini untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan atau simultan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan, dapat dilihat dari uji F. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.7 yang ditampilkan di atas.

Berdasarkan hasil pengujian statistik F diperoleh signifikansi uji F (probabilitas) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai F hitung sebesar 40,407 yang lebih besar dari F tabel yang sebesar 2,52. Hal ini berarti terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima oleh hasil penelitian empiris.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)**

Hasil penelitian belum berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Remunerasi adalah Sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan dari kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herqutanto dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Secara parsial menunjukkan variabel tunjangan kinerja (remunerasi) memiliki pengaruh sebesar 38.9% terhadap kinerja pegawai. Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2014. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi.

Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil, maka akan

meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adanya pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa remunerasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih lagi pengaruh yang ditimbulkan merupakan pengaruh yang positif, dimana jika variabel remunerasi meningkat, maka variabel kinerja juga akan meningkat. Sejalan dengan itu, maka kinerja pegawai PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) dapat meningkat dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

#### **4.2.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) diterima. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu tindakan demi pemenuhan suatu kebutuhan. Setiap orang tentunya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, orang termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan

atau aktivitas yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa orang akan bertindak atau melakukan tindakan sesuatu karena adanya suatu motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risni Fitria, Adam Idris, dan Aji Ratna Kusuma dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara Motivasi dan Kinerja (Kreitner dan Kinicki 2001:205) seperti yang dikutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:330).

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Sedangkan Robbin (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

#### **4.2.3. Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC).**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB, 2008). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risni Fitria, Adam Idris, dan Aji Ratna Kusuma dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Di dalam PT Jasa Marga kinerja merupakan hal yang sangat penting, setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai factor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Remunerasi yang diberikan harus mampu meningkatkan motivasi pegawai yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut akan berimbas baik pula terhadap pencapaian tujuan instansi yaitu mewujudkan clean and good governance. Sejalan dengan hal itu pemberian remunerasi pada karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC) diharapkan mampu meningkatkan motivasi yang berakibat pada peningkatan kinerjanya. Sehingga mampu meningkatkan kualitas perusahaan dan stabilitas perusahaan dapat dijaga.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

5.1.1 Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar uji  $t$   $0,002 < 0,05$ .

5.1.2 Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar uji  $t$   $0,000 < 0,05$ .

5.1.3 Terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengumpul tol di Gerbang Cililitan PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar uji  $F$   $0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan beberapa saran antara lain:

### 5.2.1 PT Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Jakarta-Tangerang-Cengkareng (JTC)

- a. Bagi pihak perusahaan perlu adanya peningkatan pelaksanaan program remunerasi sehingga program ini berjalan dengan baik sesuai dengan *Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero)Tbk nomor :42/KPTS/2014 dan Nomor 99/KPTS/2014*. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Remunerasi akan lebih baik bila terus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai dapat terus memenuhi kebutuhan mereka tanpa harus melakukan kecurangan.
- b. Hendaknya pimpinan lebih dapat memotivasi karyawan dengan cara penghargaan bagi yang berprestasi, menciptakan suasana yang lebih akrab antar sesama karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dibidang keahlian atau pendidikannya dan mengangkat karyawan yang berprestasi untuk menduduki pada jabatan tertentu.
- c. Manajemen juga perlu memberi motivasi berupa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik yang menyangkut fasilitas alat kerja (ruangan kerja yang nyaman, alat komunikasi yang memadai) maupun perlengkapan kerja (peralatan kerja, dan alat tulis kantor), melalui rencana anggaran yang diusulkan setiap tahunnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars & Rue. 2007. *Human Resorces and Personal Management*, Ricard D Irwin, Inc, Homeword, Illionis, United State of Amerika.
- Cece Cahya Darajat. 2012, *Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Starmart Cabang Pekubuwono PT. Hero Supermarket Tbk Jakarta*. Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2004, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herqutanto, 2010, *Pengaruh Tunjangan Kinerja (Remunerasi) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Biro Umum di Sekretariat Negara RI*. Jakarta.
- Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero) Tbk nomor :42/KPTS/2014 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Dan Kompetensi Karyawan.*
- Keputusan Direksi PT Jasa marga (Persero) Tbk nomor :99/KPTS/2014 pasal 2 tentang Kelompok dan Komponen Remunerasi.*
- Mangkuprawira, Sjafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. *Penelitian: Metode dan analisis*, CV agung, Semarang, 2010.

- Priyatno, Duwi, Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Penerbit ANDI. Yogyakarta, 2017.
- Prof. Dr. Wibowo, SE. M.Phil. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ricky Lesmana, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit Human Capital dan Corporate Services PT Rekayasa Industri*. Jakarta
- Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma, 2014, *Pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua, Penerbit: PT Raja Grafindo Persana, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbin, Stephen P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Robbin, Stephen P dan Mary Coulter. 2009. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Saydam, ghouzali, Drs., Bc T.T., 2000, *Manajemen sumber daya manusia*, jilid 2, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta: Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Susetyo, 2017. *Pengaruh Motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Anugrah Cita Era Food*. Bogor
- Sutrisno Edy, Dr. M.Si, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.

## Lampiran 1. Kuesioner

### A. DEMOGRAFI RESPONDEN

Bagian/Unit Kerja : .....

Usia :  20 – 30 Tahun  40 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  50 – 60 Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

Tingkat Pendidikan :  SMU  S1  
 D1-D3  S2

Masa Kerja :  1 – 5 tahun  16 – 20 tahun  
 6 – 10 tahun  >20 tahun  
 11 – 15 tahun

### B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Beri tanda (X) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sesuai dengan kenyataan
- Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala sebagai berikut :  
 Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1  
 Tidak Setuju (TS) = Skor 2  
 Netral (N) = Skor 3  
 Setuju (S) = Skor 4  
 Sangat Setuju (SS) = Skor 5

c. Yang dimaksud **REMUNERASI** dalam kuesioner ini mencakup **KOMPENSASI** dan **BENEFIT**. Kompensasi yaitu imbal jasa tunai atas kinerja karyawan dan kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi bulanan dan tahunan. Pemberian kompensasi pada karyawan didasarkan atas konsep dasar 3 P ( P1 : *pay for person* ), (P2: *pay for position*) dan (P 3: *pay for performance*)

NO	REMUNERASI	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Remunerasi (kompensasi dan benefit) yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Besaran/Nilai Remunerasi (kompensasi dan benefit) telah meningkatkan penghasilan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Remunerasi (kompensasi dan benefit) yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Penggolongan remunerasi (kompensasi dan benefit) telah sesuai dengan masa kerja saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Jumlah remunerasi (kompensasi dan benefit) yang telah diberikan sesuai dengan hasil kerja (tenaga, waktu, pikiran) yang telah diberikan oleh pegawai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Remunerasi (kompensasi dan benefit) selalu saya terima tepat pada waktunya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Remunerasi (kompensasi dan benefit) yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Yang Berlaku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Remunerasi (kompensasi dan benefit) saya terima didasarkan atas penilaian kinerja yang obyektif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Besaran remunerasi (kompensasi dan benefit) sangat membantu memenuhi kebutuhan keluarga saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Saya berharap besaran nilai remunerasi (kompensasi dan benefit) dapat ditingkatkan sesuai dengan harapan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
<b>NO</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Masalah yang terjadi diperusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Keselamatan kerja saya dijamin oleh perusahaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Mendapatkan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari atasan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Hubungan antar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja dan/atau atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkarir ke jenjang yang lebih tinggi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Saya puas ketika bisa menjalankan tugas dan pekerjaan yang sulit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Besarnya gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
<b>NO</b>	<b>Kinerja</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Saya merasa senang jika mampu menyelesaikan tugas dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat, teliti dan benar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Remunerasi membuat saya lebih giat dalam bekerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Saya masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Saya sering melakukan koordinasi dengan teman kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Remunerasi (kompensasi dan benefit) bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah terlihat hasilnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Saya senantiasa melakukan inovasi baru dalam pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden-Remunerasi

Remunerasi											
Responden	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	24
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
7	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	38
8	5	5	2	2	4	2	2	2	4	5	33
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
10	4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	37
11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
12	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
13	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	2	3	2	2	2	1	1	2	4	4	23
18	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
22	1	2	3	2	2	2	2	4	4	5	27
23	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	41
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
35	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	35
38	2	2	3	4	4	4	5	3	3	5	35
39	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	23
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
43	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	39
44	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39
45	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
46	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
48	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	39
53	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	42
54	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
55	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
57	1	5	1	1	3	5	3	1	1	5	26
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden-Motivasi

Responden	Pertanyaan										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	41
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
5	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	30
6	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	34
7	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
12	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	37
13	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	32
14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
15	1	5	1	3	2	5	1	4	5	5	5	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	1	2	1	4	2	4	3	2	5	4	4	28
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	33
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
24	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45
26	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
27	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	35
33	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
34	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
35	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	31
36	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	43
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
38	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
44	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
45	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	41
49	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	39
50	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
51	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
53	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	41
54	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	42
55	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
57	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
61	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	42
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
63	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	40
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden-Kinerja

Kinerja	Pertanyaan										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	43
6	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	36
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	44
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
12	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	33
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
20	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
24	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45
27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	47
34	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
35	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	34
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	42
38	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	38
39	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
43	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
44	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	39
45	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	42
48	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
50	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
51	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	41
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
57	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
59	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	39
60	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
61	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
62	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
63	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
64	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42

Lampiran 5. Data Analisa dengan menggunakan SPSS

DEMOGRAFI RESPONDEN

	usia			
	20 – 30 Tahun	31 – 40 Tahun	40 – 50 Tahun	50 – 60 Tahun
Jumlah	0	9	52	3
Persentase (%)	0	14.06	81.25	4.69

Berdasarkan Usia responden

	Jenis Kelamin	
	laki-laki	Perempuan
Jumlah	46	18
Persentase (%)	71.88	28.13

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

	Tingkat pendidikan			
	SMU	D1-D3	S1	S2
Jumlah	53	2	9	0
Persentase (%)	82.81	3.13	14.06	0.00

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Masa kerja				
	1 – 5 tahun	6 – 10 tahun	11 – 15 tahun	16 – 20 tahun	>20 tahun
Jumlah	0	0	4	8	52
Persentase (%)	0.00	0.00	6.25	12.50	81.25

Berdasarkan Pada Masa Kerja Responden

### Hasil Uji Validitas

#### Remunerasi Correlations



	Correlations			N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	remun_total	
remun1	,787	,000		64
remun2	,641	,000		64
remun3	,836	,000		64
remun4	,858	,000		64
remun5	,794	,000		64
remun6	,579	,000		64
remun7	,758	,000		64
remun8	,763	,000		64
remun9	,775	,000		64
remun10	,552	,000		64
remun_total	1			64

#### Correlations

	Correlations			N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	motivasi_total	
motivasi1	,696	,000		64
motivasi2	,585	,000		64
motivasi3	,827	,000		64
motivasi4	,641	,000		64
motivasi5	,727	,000		64
motivasi6	,542	,000		64
motivasi7	,711	,000		64
motivasi8	,610	,000		64
motivasi9	,357	,004		64
motivasi10	,633	,000		64
motivasi_total	1			64

## Kinerja Correlations

±

	Pearson Correlation	kinerja_total Sig. (2-tailed)	N
kinerja1	,513	,000	64
kinerja2	,607	,000	64
kinerja3	,504	,000	64
kinerja4	,580	,000	64
kinerja5	,537	,000	64
kinerja6	,630	,000	64
kinerja7	,480	,000	64
kinerja8	,547	,000	64
kinerja9	,509	,000	64
kinerja10	,515	,000	64
kinerja_total	1		64

## Hasil Uji Reliabilitas

### Remunerasi Reliability Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	64	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

**Motivasi**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	64	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

**Kinerja**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	64	100,0

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

+

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	10

**Statistik Deskriptif**

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	64	23,00	50,00	39,3281	5,86638
Motivasi	64	28,00	50,00	40,3438	4,65720
Kinerja	64	33,00	49,00	40,9531	3,11387
Valid N (listwise)	64				

## Hasil Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

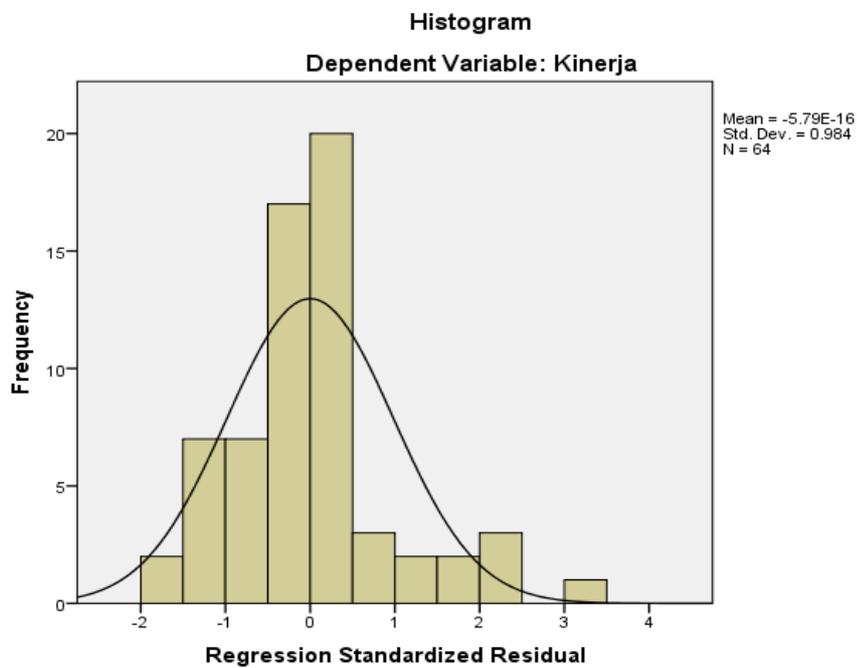
		<u>Remunerasi</u>	<u>Motivasi</u>	<u>Kinerja</u>
<b>N</b>		64	64	64
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	39,3281	40,3438	40,9531
	Std. Deviation	5,86638	4,65720	3,11387
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,165	,152	,136
	Positive	,109	,116	,136
	Negative	-,165	-,152	-,109
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1,322	1,217	1,087
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,061	,104	,188

a, Test distribution is Normal,

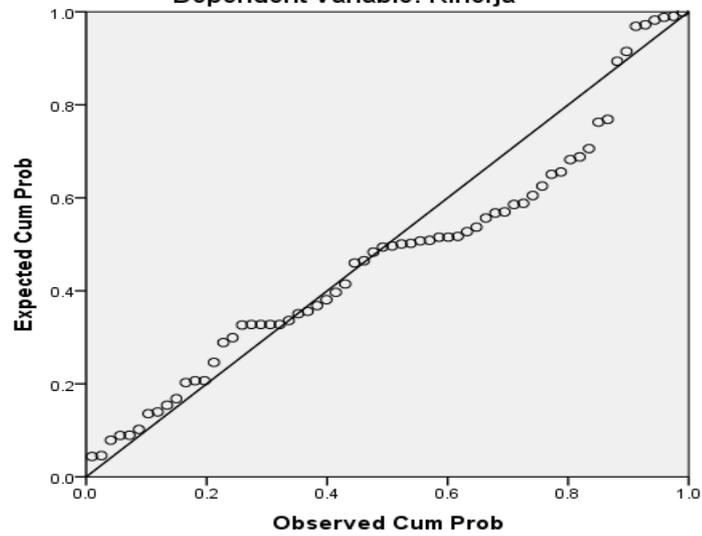
b, Calculated from data,

c, Lilliefors Significance Correction,

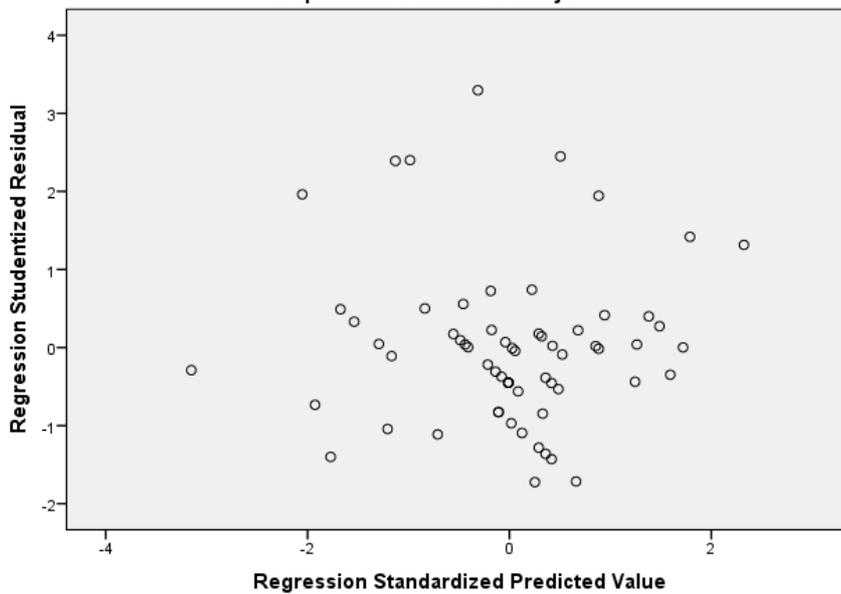
### Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Kinerja



**Scatterplot**  
Dependent Variable: Kinerja



## Hasil Uji Autokorelasi dan Multikolinieritas

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Remunerasi <sup>b</sup>		Enter

a, Dependent Variable: Kinerja

b, All requested variables entered,

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.556	2.07544	1.813

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi

b, Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,104	2	174,052	40,407	,000 <sup>b</sup>
	Residual	262,756	61	4,307		
	Total	610,859	63			

a, Dependent Variable: Kinerja

b, Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi

±

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,980	2,458		7,721	,000		
	Remunerasi	,160	,049	,301	3,283	,002	,838	1,193
	Motivasi	,389	,061	,582	6,339	,000	,838	1,193

a, Dependent Variable: Kinerja

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

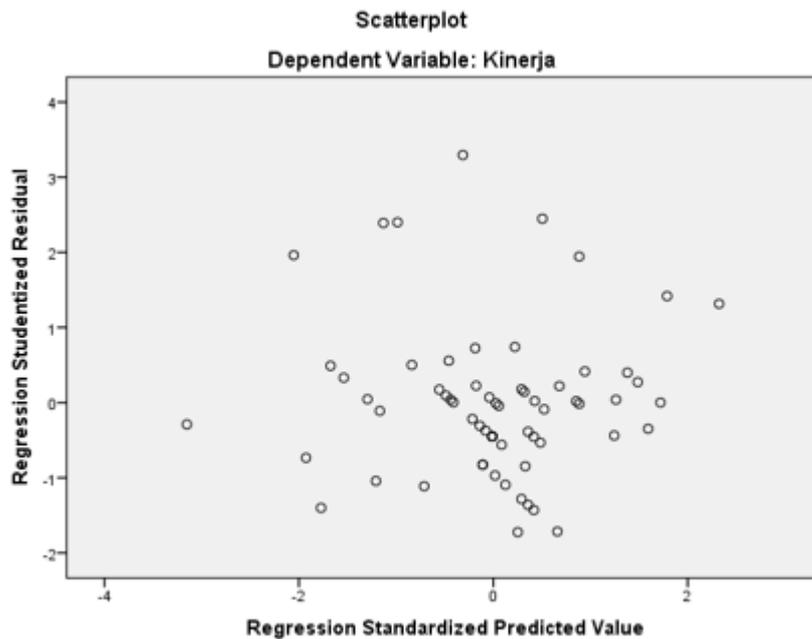
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Remunerasi <sup>b</sup>		Enter

- a, Dependent Variable: AbsRes  
 b, All requested variables entered,

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,178	2	2,089	,989	,378 <sup>b</sup>
	Residual	128,833	61	2,112		
	Total	133,011	63			

- a, Dependent Variable: AbsRes  
 b, Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi



## Hasil Uji Regresi

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Remunerasi <sup>b</sup>		Enter

a, Dependent Variable: Kinerja

b, All requested variables entered,

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.556	2.07544

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,104	2	174,052	40,407	,000 <sup>b</sup>
	Residual	262,756	61	4,307		
	Total	610,859	63			

a, Dependent Variable: Kinerja

b, Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,980	2,458		7,721	,000
	Remunerasi	,160	,049	,301	3,283	,002
	Motivasi	,389	,061	,582	6,339	,000

a, Dependent Variable: Kinerja

Tabel r

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel t

dk	$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Tabel F (Level of Significance 0.05)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74





## Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### 1. KETERANGAN DIRI

Nama : Hartoyo Nursanto  
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 17 Juni 1977  
Agama : Islam  
Alamat : Bukit Alamanda V3/6, Citra Indah, Jonggol, Bogor

#### 2. PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDN Citeureup IV, Citeureup Bogor 1983-1989  
SMP : SMPN Babakan Madang, Bogor 1989-1992  
SMA : SMA PGRI Cibinong, Bogor 1992-1995  
UNIVERSITAS : STIE IPWIJA, Manajemen 2014-2018

#### 3. PENGALAMAN KERJA

1998 – 1999 : PT Dasa Rukun – Posisi Magang pada bagian Koperasi  
1999 – 2000 : PT IndoGift – Posisi Operator Spray  
2000 – Sekarang : PT Jasa Marga Persero Tbk – Posisi Pengumpul Tol

Hormat Saya,

Hartoyo Nursanto

Lampiran 7. Daftar Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING : DRA. MERYATI, MM  
NAMA MAHASISWA : HARTOYO NURSANTO  
NIM : 2014511022  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENGUMPUL TOL DI GERBANG CILILITAN PT JASA MARGA (PERSERO)  
Tbk, CABANG JAKARTA-TANGERANG-CENKARENG (JTC)

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing