



# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNG BO JAYA**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Pascasarjana Magister Manajemen



Oleh :

**RIZKY MUYASAR**

**NIM: 201662039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2  
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA  
2019**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### ABSTRAK

Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi merupakan faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sungbo Jaya. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.

Penelitian dilakukan di PT. Sung Bo Jaya dengan mengambil 70 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penelitian, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan juga melakukan analisis regresi sederhana serta ganda yang digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

Penelitian menghasilkan 4 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya peningkatan terhadap motivasi kerja, kompetensi dan juga kompensasi didalam organisasi atau perusahaan.

Kata kunci:  
Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**ABSTRACT**

*Work motivation, competence and compensation are factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Sungbo Jaya. To prove the influence of the three, this research was conducted with the aim to determine the effect of work motivation, competence and compensation on employee performance at PT. Sung Bo Jaya.*

*The research was conducted at PT. Sung Bo Jaya took 70 employees as research samples. Data retrieval is done through a closed questionnaire instrument with five research scales, from strongly disagreeing to strongly agree. The research was carried out quantitatively that is by describing the research data and also carrying out simple and multiple regression analysis which was used as an analysis tool, while the hypothesis testing was carried out by t test and F test.*

*The study produced 4 main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work motivation has a significant influence on employee performance; 2) Competence has a significant influence on employee performance; 3) Compensation has a significant influence on employee performance; 4) Work motivation, competence and compensation together have a significant effect on employee performance.*

*Based on these findings, then to improve employee performance it is recommended that efforts be made to increase work motivation, competence and compensation within the organization or company.*

**Keywords:**

*Work Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance*





### KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam proses penyusunan tesis ini yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNG BO JAYA”**.

Penulis mengambil topik ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Jen ZA. Hans, MSc., Ph.D. dan Bapak Drs. Jayadi, M.M. selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan serta arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Ir. Titing Widyastuti, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak, CA. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan rekan kerja di PT. Sung Bo Jaya khususnya yang telah meluangkan waktu yaitu para responden penelitian.
5. Rekan-rekan Mahasiswa/i Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA khususnya konsentrasi SDM.
6. Orang tua serta keluarga tercinta yang senantiasa memberikan Doa dan dukungan kepada penulis.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

Bogor, Januari 2019

Penulis,

Rizky Muyasar  
NIM : 201662039



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Tesis .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	8
2.2. Penelitian Terdahulu .....	41
2.3. Kerangka Pemikiran .....	47
2.4. Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	52
3.2. Disain Penelitian .....	53
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	54

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya atau seluruh karya apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	57
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	60
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian .....	62
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	64
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	68
4.2. Pembahasan.....	92
4.3. Implikasi Manajerial .....	94
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	95
5.2. Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Waktu Penelitian .....	52
Tabel 3.2. Indikator Variabel Motivasi Kerja .....	55
Tabel 3.3. Indikator Variabel Kompetensi .....	56
Tabel 3.4. Indikator Variabel Kompensasi .....	56
Tabel 3.5. Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 3.6. Jumlah Populasi dan Sampel .....	58
Tabel 3.7. Skala <i>Likert</i> .....	59
Tabel 4.1. Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin .....	78
Tabel 4.2. Hasil distribusi frekuensi usia .....	79
Tabel 4.3. Hasil distribusi frekuensi lama kerja .....	80
Tabel 4.4. Hasil distribusi frekuensi status karyawan .....	81
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	83
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	83
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	84
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	84
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	85
Tabel 4.10. Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas .....	87
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi .....	88
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi .....	91
Tabel 4.13. Hasil Uji F .....	92

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Hierarki Kebutuhan Maslow .....	10
Gambar 2.2.Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sung Bo Jaya.....	70
Gambar 4.2.Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin .....	78
Gambar 4.3.Grafik karyawan berdasarkan usia .....	79
Gambar 4.4.Grafik karyawan berdasarkan lama kerja.....	80
Gambar 4.5.Grafik responden berdasarkan status karyawan .....	81
Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas .....	86



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian .....	99
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja .....	103
Lampiran 3. Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi .....	105
Lampiran 4. Data Hasil Penelitian Variabel Kompensasi .....	107
Lampiran 5. Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan .....	109
Lampiran 6. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian 4 Variabel .....	111
Lampiran 7. Hasil Penelitian Data SPSS .....	113
Lampiran 8. Tabel <i>Kreji</i> edn Morgan .....	118
Lampiran 9. Tabel t.....	119
Lampiran 10. Tabel F.....	121
Lampiran 11. Tabel r.....	123
Lampiran 12. Tabel Durbin-Watson .....	125
Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup Penulis .....	127



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.



Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pegelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumberdaya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
 2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi

jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi di dunia pekerjaan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi di bawah naungan PT. Sung Bo Jaya.

PT. Sung Bo Jaya merupakan salah satu perusahaan tekstil di Indonesia yang merupakan perusahaan penghasil garment dengan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga dan model yang sangat bersaing. PT. Sung Bo Jaya resmi beroperasi mulai Januari 2001 yang berlokasi di JL.Rawailat RT.03 RW. 09 Desa Dayeuh, Cileungsi, Kab. Bogor, Jawa Barat. Dengan luas lahan sebesar 20.520 m<sup>2</sup> yang dibagi menjadi dua bangunan pabrik, yaitu bangunan 1 (Divisi *Woven*) dan bangunan 2 (Divisi *Knitting*). Dimana kedua divisi ini memiliki perbedaan pada struktur kain yang diolah menjadi barang jadi, untuk divisi *woven* bertanggung jawab terhadap pengolahan kain yang menggunakan metode *woven* dalam pembuatannya yaitu seperti kain cotton dan parasut, sedangkan divisi *knitting* bertanggung jawab terhadap pengolahan kain yang menggunakan metode *knitting* dalam pembuatannya contohnya seperti kain rajut.

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tentunya didukung oleh

peralatan yang canggih serta para tenaga ahli yang kompeten dibidangnya. Yakin bahwa *“quality is our way of life”* menjadi aset mendasar didalam membangun kepercayaan konsumen akan kualitas produk garment PT. Sung Bo Jaya. Adapun jumlah staf kantor yang ada di PT. Sungbo Jayasebanyak 85 orang, yang terdiri dari karyawan tetap 34orang dan karyawan tidak tetap (kontrak) 51 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNG BO JAYA”**.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulismengidentifikasi masalahsebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu:

1. Bagi PT. Sung Bo Jaya  
 Sebagai masukan dan saran yang dapat dipergunakan dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi.
2. Bagi Penulis  
 Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh didalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

### 3. Bagi Akademisi

Bagipenelitianlanjutan,sebagaireferensiyangdapatmemberikan perbandingandalam melakukanpenelitianpada bidangyangsama.

## 1.5. Sistematika Penulisan

### Bab 1. Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### Bab 2. Kajian Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

### Bab 3. Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel dan metode analisis yang digunakan.

### Bab 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisikan tentang gambaran

responden, serta gambaran dari distribusi item variable penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta inteprestasi dari data yang diperoleh selama penelitian.

## **Bab 5. Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan.





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Motivasi Kerja

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yanglainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan bertitik tolak dari arti motivasi tersebut, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara, serta mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi.

Tujuan perusahaan atau organisasi dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia adalah sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Teori Maslow dalam hirarki kebutuhan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 2.1.**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**



Dalam hierarki kebutuhan ini ada lima tingkatan, yaitu:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis):

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, dan seks.

2. Kebutuhan rasa aman:

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhankebutuhan keamanan atau perlindungan.Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

3. Kebutuhan sosial:

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

4. Kebutuhan penghargaan:

Kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan atau penghargaan masyarakat.

5. Kebutuhan aktualisasi diri:

Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa setiap orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok pemikiran Maslow :

- a) Kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berhenti memberi motivasi.
- b) Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres.

- c) Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.
- d) Kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif atau terpicu sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi. Seseorang hanya dapat naik dalam hierarki kebutuhan ketika kebutuhan pada tingkat rendahnya sudah terpenuhi.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena empat pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quid pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Keinginan yang diimpikan oleh manusia didalam bekerja terbagi dalam:

- a) *The desire to life*, yang menjelaskan bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, yaitu memperoleh makanan dan minuman untuk melanjutkan hidupnya.
- b) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, ini merupakan keinginan manusia kedua yang menyebabkan kenapa manusia bekerja.
- c) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan.
- d) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

Ada 6 (enam) teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *Management by objectives* (MBO); terkini sangat populer digunakan oleh manajemen dalam memberikan motivasi positif bagi para bawahannya.
2. Program penghargaan pada karyawan program dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan sebagainya.
3. Program ketertiban karyawan yaitu suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan organisasi. Agar teknik ini benar- benar efektif, manajemen perlu memperhatikan:
  - a) Tersedianya cukup waktu bagi karyawan untuk berpartisipasi.

- b) Para karyawan harus mempunyai kemampuan intelektual, kemampuan teknis, dan kemampuan berkomunikasi agar mampu memberikan kontribusi substansial.
  - c) Keterlibatan para karyawan didukung oleh budaya dan organisasi; keterlibatan dalam bentuk perwakilan karyawan dapat mengambil bentuk partisipasi melalui perwakilan yang ditunjuk sebagai wakil para karyawan, dewan karyawan, dan dewan anggota direksi.
  - d) Tersedianya cukup waktu bagi karyawan untuk berpartisipasi.
4. Program imbalan bervariasi berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menambah penghasilan karyawan, tergantung pada kinerja individual dan organisasional termasuk imbalan berdasarkan produk yang dihasilkan, rencana pembagian keuntungan, dan pembagian nilai lebih.
  5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan; dimaksudkan untuk mendorong para karyawan menjadi pekerja dengan kinerja tinggi (*high achiever*), juga sebagai alat untuk mendorong para karyawan untuk selalu menambah jenis ketrampilan dengan mengikuti arus teknologi yang dihadapi oleh organisasi dewasa ini, misalnya adanya strategi baru dan kondisi lingkungan baru.
  6. Manfaat yang fleksibel imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa organisasi yang meskipun tidak secara langsung menambah gaji yang diperoleh setiap bulan, tetapi dapat diterima dan dimanfaatkan untuk meringankan beban finansial para karyawan.

Aplikasi teori dan teknik-tekniknya menunjukkan dengan jelas bahwa rumus yang mengatakan bahwa agar efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kinerja, para manajer harus mengedepankan teori dan teknik motivasi yang disesuaikan dengan tujuan, harapan, cita-cita, keinginan, dan kebutuhan para bawahan secara individual, serta tidak menggunakan pendekatan generalisasi, seolah-olah suatu teknik motivasi digunakan sama bagi semua orang dalam organisasi atau bagi seseorang dalam semua kondisi.

Ada terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi
2. Menjadi pendengar aktif
3. Penyusunan tujuan yang menantang
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

### 2.1.2. Kompetensi

#### A. Pengertian

Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “modern”. Istilah dan konsep *competency* sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa

manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Beberapa pengertian kompetensi antara lain :

1. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti a)kecakapan, kemampuan, kompetensi dan b)wewenang.
2. Kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang cukup kompleks. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja disemua perusahaan.
4. *“An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or*

*situation*” atau kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

5. Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan dan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
7. Beberapa definisi kompetensi
  - a. Mengutip dari *Association K.U. Leuven* mendefinisikan bahwa pengertian Kompetensi adalah pengintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif.
  - b. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa ”Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien”.

- c. *Competency* merupakan sebuah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja dan kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Berangkat dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seseorang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

### **B. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Organisasi berkembang pesat mengikuti perubahan yang cepat dan bersifat global. Sederap dengan dinamika perubahan tersebut pengkajian perlu dilakukan terus menerus. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasiorang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, sertakemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.
6. Isu Emosional. Yaitu merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
7. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. Budaya Organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Dari komponen diatas dapat dikelompokkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, keterampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional. Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah:

1. Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan(*knowledge*).Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Dari komponen diatas dapat dikelompokkan kedalam sikap yang meliputi karakter pribadi, konsep diri, motivasi; pengetahuan; dan keterampilan.Dan dari uraian diatas dapat ditetapkan pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang

menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan didalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian.

Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Berbagai ahli dan konsultan Sumber Daya Manusia telah membuat definisi seperti dibawah ini;

Depdiknas yang mengambil definisi dari *Australian Standard Competence* mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “Kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang terintegrasi untuk melaksanakan suatu tugas”.

*Hay Group* yang merupakan sebuah perusahaan konsultan SDM mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superiordalam sutau pekerjaan atau jabatan”.

Kompetensi adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu;

1. *Ability* meliputi keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan intelektual.
2. Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan”.

Kompetensi ada yang kelihatan dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh organisasi untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebageian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa sebuah kecakapan yang mungkin lebih berharga untuk meningkatkan kinerja.

Ada tiga macam keterampilan dasar yang telah diidentifikasi yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu merupakan sebuah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
3. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan serta aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan

landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periodewaktu cukup lama.

### C. Model Kompetensi

Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, Peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *Leadership, coordination, experts and support*. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama dan meliputi : komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak pada pengaruh dan inovasi, kepemimpinan kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts and support* pada dasarnya juga sama dan meliputi: Komitmen atas pembelajaran yang berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerjasama tim dan keberagaman. Kompetensi dibedakan menurut posisi, menurut tingkat dan fungsi kerja. Sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior.

#### D. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, dan menghargai orang lain, serta menjadi *tim player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, yaitu meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, dan mengukur kemajuan serta mengambil risiko yang diperhitungkan.

7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan sumber daya manusia bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat , mengusahakan umpan balik kinerja.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan,dan menguasai perubahan, serta memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, yaitu merupakan sebuah kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan. Membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen *financial*, keterampilan mengambil keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
12. *Technical competency*, kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, dan mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, serta membiasakan bekerja dengan data dan angka.

## 2.1.3 Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia yang bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk manajemen meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selain itu, terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.
3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan, kinerja serta dapat meningkatkan kebutuhan hidup mereka.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungannya berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu

dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi maka, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja mereka.

## 2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

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

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - a) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
  - b) Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan

kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. *Financial Compensation* (Kompensasi Finansial)

Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan tersebut. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a) *Direct Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Langsung)

Kompensasi Finansial Langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b) *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Finansial tidak

Langsung). Kompensasi tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung.

Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

## 2. *Non - Financial Compensation* (Kompensasi non Finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a) *Non-financial the job* atau (kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan). Kompensasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*Self actualization*).
- b) *Non-financial job environment* atau (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non-finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*Competent Supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*). Pembagian kerja (*job sharing*).

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Kompensasi ditetapkan adalah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan atau regulasi dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi didefinisikan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai bentuk tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dilihat dari cara

pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji. Sementara itu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atau waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapatkan perhatian atasan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan juga seharusnya cerdas untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaannya. Jika dikelola dengan cukup baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Sehubungan dengan itu, penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individual perlu disediakan. Agar efektif, sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu 1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, 2) keadilan dengan pasar kerja eksternal, 3) keadilan dalam perusahaan dan 4) perlakukan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka.

Terdapat empat aset strategis yang merepresentasikan evolusi sumber daya manusia. Salah satunya adalah perspektif kompensasi: perusahaan menggunakan bonus, insentif gaji, dan perbedaan gaji yang relatif besar guna menghargai mereka yang berkinerja tinggi dibanding yang berkinerja rendah. Ini merupakan langkah pertama menuju kesadaran bahwa manusia merupakan sebuah sumber keunggulan kompetitif, walaupun langkah ini tidak mengeksplitisasi sepenuhnya manfaat-manfaat SDM sebagai aset strategis.

Dengan kata lain, kompensasi mengandung arti tidak sekadar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab,

perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

### 3. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Dan pada dasarnya tujuan sistem kompensasi adalah:

1. Menghargai Prestasi Kerja
2. Menjamin Keadilan
3. Mempertahankan Karyawan
4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu
5. Pengendalian Biaya
6. Memenuhi Peraturan yang Berlaku

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Sistem kompensasi adalah sistem yang berhubungan dengan bagaimana karyawan diberikan gaji dan tunjangan berdasarkan faktor-faktor seperti pekerjaan yang mereka pegang, atau keterampilan mereka, kinerja mereka, atau bahkan senioritas mereka.

### 4. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu perusahaan dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketentuan pemberian kompensasi antara lain:

keadaan perekonomian suatu negara, kebijaksanaan pemerintah, tuntutan serikat pekerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan keguncangan, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain:

1. Biaya Hidup
2. Produktivitas Kerja Karyawan
3. Skala Upah atau Gaji yang Berlaku
4. Kemampuan Membayar
5. Upah atau Gaji Sebagai Alat untuk Menarik, Mempertahankan, dan Memberikan Motivasi kepada Karyawan
6. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
7. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
8. Posisi Jabatan Karyawan
9. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **A. Pengertian Kinerja**

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan

waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

### B. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya tujuan memungkinkan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management Perspectives*) yang lebih menekankan pentingnya kesadaran para pegawai terhadap pekerjaannya sebagai suatu cara untuk melibatkan tanggung jawab, kemampuan, dan tenaga mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menggunakan tujuan secara efektif, karyawan perlu memahami bagaimana tujuan dapat memfasilitasi kinerja. Beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan adalah :

1. Muatan tujuan
2. Komitmen pada tujuan
3. Perilaku kerja
4. Aspek umpan balik

Sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja karyawan mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. Orang yang menjalankan kinerja
2. Tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh karyawan
3. Menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
4. Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai dan
5. Menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

Untuk itu, sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu.

### C. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2003: 103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

#### D. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004:68) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas maka kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Variabel kinerja difokuskan pada kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada kliennya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Suprpto (2009) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel di Kantor Kecamatan Ermoko, Wonogiri (Jurnal)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai moderating variabel di kantor Kecamatan Ermoko, Wonogiri	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian berbeda.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.</li> </ul>
2	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali (Jurnal)	Terdapat pengaruh positif dari motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang motivasi kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian berbeda.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.</li> </ul>
3	Safwan Nadirsyah, Syukriy Abdullah (2014) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan pada Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang motivasi dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan</li> <li>• Kota</li> </ul>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Daerah Kabupaten Pidie Jaya (Jurnal)	Kabupaten Pidie Jaya.	kompetensi.	penelitian tidak sama dengan kota penelitian.
4	M. Yusuf A. Samad (2015) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh) (Jurnal)	Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh).	Memiliki kesamaan dalam meneliti motivasi dan juga kompetensi.	• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan
5	Lucia Nurbani Kartika Agus Sugiarto (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat perbedaan signifikan atas kompetensi antara pegawai yang memiliki bidang studi administrasi perkantoran/kesekretarian dengan pegawai yang tidak.</li> <li>• Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensiterhadap kinerja.</li> </ul>	Memiliki kesamaan dalam hal meneliti variabel kompetensi.	• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan
6	Yuliana (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic.</li> <li>• Disimpulkan bahwa motivasi kerja pada perusahaan PT Haluan Star Logistic tidak berpengaruh terhadap kinerja</li> </ul>	Memiliki kesamaan dalam hal meneliti variabel motivasi dan juga kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan</li> <li>• Kota penelitian tidak sama.</li> </ul>
7	Rina Rostarina (2017) Pengaruh Kompetensi	Secara simultan kompetensi pegawai	Memiliki kesamaan	• Tempat

	<p>Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (Jurnal)</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Din-Kes ProvJabar. Dengan demikian, variabel kompetensi pegawai merupakan hal yang penting untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kemampuan merencanakan dan implementasi, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan berfikir, dan kemampuan bersikap dewasa, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi pegawai masing-masing di Balai pelatihan kesehatan Din-Kes Prov Jabar.</p>	<p>dalam hal meneliti variabel kompetensi.</p>	<p>dan obyek penelitian memiliki perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian.</li> </ul>
8	<p>Nuraini Firmandari (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) Jurnal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.</li> <li>• Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah</li> </ul>	<p>Memiliki kesamaan dalam hal meneliti variabel motivasi dan kompensasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan</li> <li>• Kota penelitian tidak sama.</li> </ul>

		<p>Mandiri Cabang Yogyakarta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>		
9	<p>Rani Sadzwina, Alini Gilang, S.H, M.M (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta (Jurnal)</p>	<p>Terdapat pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana Kompensasi Langsung memberikan pengaruh yang lebih dominan daripada Kompensasi Tidak Langsung. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa secara simultan, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti kompensasi terhadap kinerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian berbeda.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.</li> </ul>

10	Usman Fauzi (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda (Jurnal)	Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti kompensasi terhadap kinerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.
11	Nurul Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuagandan akuntansi UNY (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991.</li> <li>• Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154.</li> <li>• Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.</li> </ul>	Memiliki kesamaan dalam meneliti kompensasi terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian berbeda.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.</li> </ul>
12	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Terdapat hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai	Memiliki kesamaan dalam menelitimot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian</li> </ul>

	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Jurnal)	pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. Semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi.	ivasi dan kompensasi terhadap kinerja.	berbeda. • Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.
13	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA (Jurnal)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kompensasi terhadap kinerja.	• Tempat dan obyek penelitian berbeda. • Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian
14	Muhammad Riyanda (2017) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota	Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota	Memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi terhadap	• Tempat dan obyek penelitian berbeda. • Kota penelitian

	Yogyakarta (Skripsi)	Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompetensi sebesar 0,353 dan $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,421 dan $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 36,4%. Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 20,7%; sedangkan kontribusi dari kompetensi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 25,0%.	kinerja.	tidak sama dengan kota penelitian penulis.
--	----------------------	--	----------	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yaitu adalah motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, dan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan hasil perkalian antara kemampuan dengan motivasi. Dengan hasil kinerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi.

Kompetensi, baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apapun bentuk dan lingkup pekerjaannya. Karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Motivasi adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa. Kemampuan dan efektifitas manajer pada organisasi untuk memotivasi para bawahannya agar bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan akan menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan yang

bermotivasi rendah akan malas dan selalu menghindari pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan.

Kompensasi yang diberikan haruslah menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan. Salah satu faktor penilaian dari suatu pekerjaan berupa investasi yang telah dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan tersebut, yaitu dalam bentuk pendidikan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tersebut.

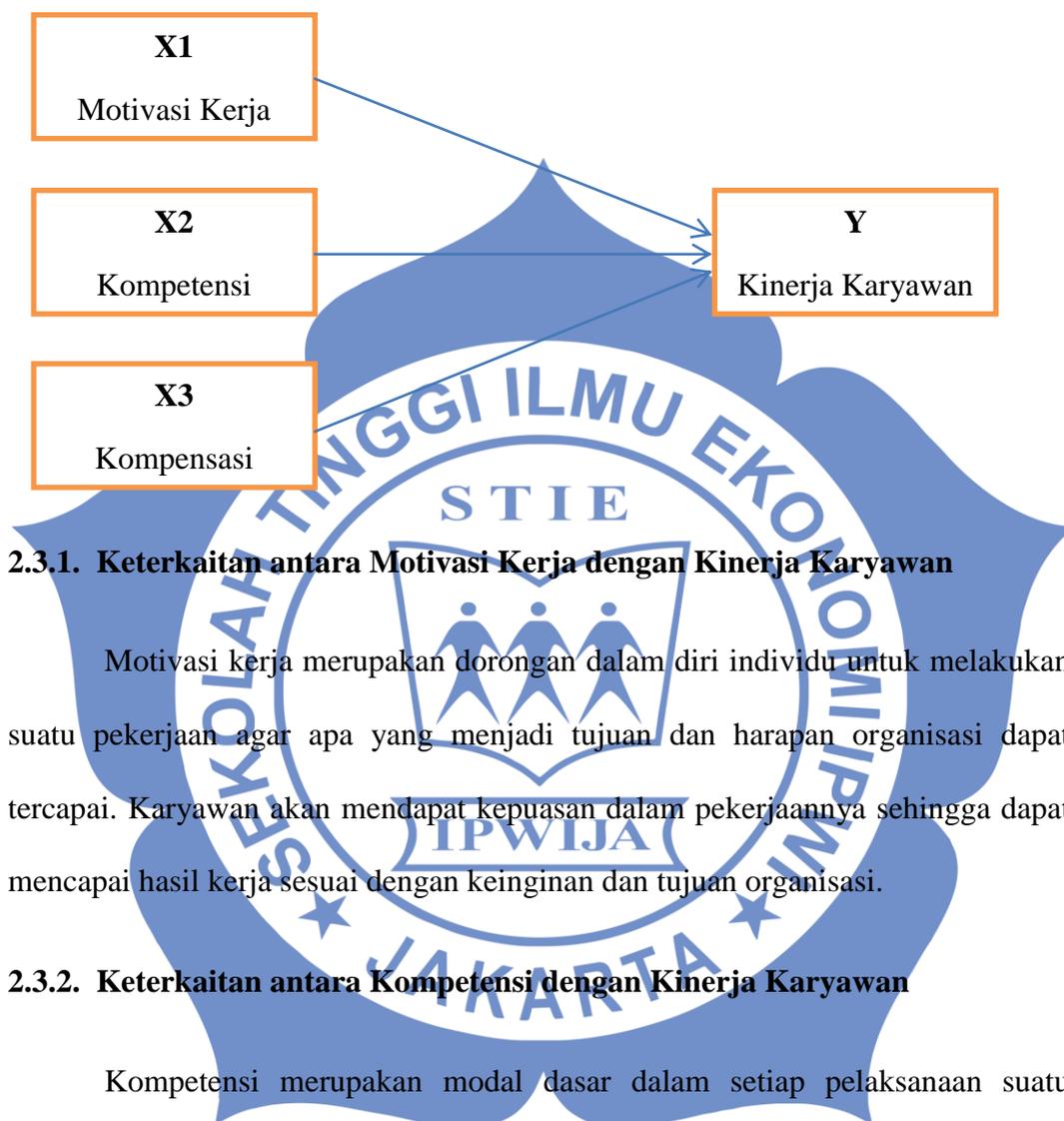
Tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian tertentu harusnya sangat berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pada umumnya semakin tinggi tingkat spesialisasi suatu jenis pekerjaan, kompensasi yang diberikan juga semakin tinggi.

Kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

Dari penelitian yang akan dilakukan di PT. Sung Bo Jayadan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan (Y) PT. Sung Bo Jaya dipengaruhi oleh

variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3). Berikut adalah hubungan kualitas secara umum disajikan pada gambar 2.1 dibawah ini:

**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Pemikiran**



**2.3.1. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai. Karyawan akan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi.

**2.3.2. Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam bentuk dan lingkup pekerjaannya, karena karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.3.3. Keterkaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan harus menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai, karena itu merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka dalam organisasi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.



## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan satu hal yang sangat penting karena dengan sudahditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah PT. Sung Bo Jaya, dimana perusahaan ini beralamatkan di Kp. Rawa Ilat Desa Dayeuh, Cileungsi Kabupaten Bogor.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan November 2018 s.dJanuari 2019, untuk lebih jelasnya penulis susun seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	MingguKe :														
		November					Desember					Januari				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	PenelitianPen dahuluhan	■	■	■	■	■										
2	Proposal Penelitian		■	■	■	■										
3	Pengumpulan Data						■	■	■	■	■					
4	Analisis											■	■	■	■	■
5	PenyusunanL aporan											■	■	■	■	■

### 3.2. Disain Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), “variabel penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh sebuah informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penulisan proposal ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu:

#### 1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus dan prediktor. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2014), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu variabel  $X_1$ : Motivasi Kerja, variabel  $X_2$ : Kompetensi, dan variabel  $X_3$ : Kompensasi.

#### 2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan.



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah dalam melakukan pengukuran atas variabel-variabel yang ada maka dilakukan pendefinisian khusus sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut dalam memuaskan kebutuhan sejumlah individu.
2. Kompetensi (X2) adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.
3. Kompensasi (X3) adalah penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payah baik berupa uang maupun berupa penghargaan lainnya yang membuat orang tersebut merasa puas atas hasil kerja yang sudah dicapainya.
4. Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

**Tabel 3.2.**  
**Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
1. Kebutuhan mempertahankan hidup (Fisiologis)	1.1. Memperoleh imbalan	1
	1.2. Memenuhi kebutuhan utama	2
2. Kebutuhan rasa aman	2.1. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani	3
	2.2. Kebutuhan keamanan pribadi	4
	2.3. Rasa aman dan bebas dari rasa takut	5
3. Kebutuhan sosial	3.1. Pergaulan	6
	3.2. Bantuan pihak lain	7
4. Kebutuhan penghargaan	4.1. Pengakuan atas status dan prestasi	8
5. Kebutuhan aktualisasi diri	5.1. Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri	9
	5.2. Kebutuhan perwujudan diri	10

Sumber: Stoner J. (2003)

**Tabel 3.3.**  
**Variabel Kompetensi (X2)**

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
1. Karakter pribadi	1.1. Konsisten	1 & 2
2. Konsep diri	2.1. Sikap	3
	2.2. Sistem nilai	4
3. Pengetahuan	3.1. Informasi	5
	3.2. Lingkup pekerjaan	6
4. Keterampilan	4.1. Kemampuan menyelesaikan tugas	7
	4.2. Kemampuan menyelesaikan tugas manajerial	8
5. Motivasi	5.1. Mengarahkan	9
	5.2. Membimbing	10

Sumber: Ruky Achmad (2006)

**Tabel 3.4.**  
**Variabel Kompensasi (X3)**

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
Langsung	1. Gaji	1 & 2
	2. Upah	3 & 4
	3. Insentif	5
Tidak Langsung	1. Asuransi-asuransi	6 & 7
	2. Tunjangan-tunjangan	8 & 9
	3. Pensiun	10

Sumber: Rivai Veittzal dan Jauvani Ella (2010)

**Tabel 3.5.**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
1. Prestasi Kerja	1.1. Kecakapan	1
	1.2. Pengalaman kerja	2
2. Tanggung Jawab	2.1. Kesanggupan	3
	2.2. Berani mengambil risiko	4
3. Ketaatan	3.1. Taat pada aturan	5
	3.2. Taat pada perintah	6
4. Kejujuran	4.1. Menjalankan tugas dengan tulus hati	7
	4.2. Tidak menyalahgunakan wewenang	8
5. Kerjasama	5.1. Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja	9
	5.2. Dapat bekerja sama dengan orang lain	10

Sumber: Ilyas Y.(2001)

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sung Bo Jaya yang berlokasi di Cileungsi Kabupaten Bogor.



### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan metode pengambilan sampelnya dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sung Bo Jaya dengan jumlah sebesar 85 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dimana teknik ini digunakan karena sampling terdiri dari beberapa departemen atau bagian yang ada. Dalam menghitung sampel, penulis akan menggunakan tabel *Krejcie*. Dengan jumlah populasi 85, maka sesuai dengan tabel *Krejcie* sampel yang akan digunakan yaitu adalah sebesar 70 responden. Dengan jumlah populasi karyawan PT. Sung Bo Jaya 85 orang yang terdiri dari jabatan Manajerial 8 orang, Staf 67 orang, Administrasi 10 orang, dengan demikian sampel yang digunakan (*random sampling*) adalah Manajerial 5 orang, Staf 59 orang, dan Administrasi 6 orang, jumlah keseluruhan menjadi 70 orang responden seperti terlihat pada tabel 3.6 dibawah ini:

**Tabel 3.6.**  
**Jumlah Populasi dan Sampel**

No.	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Manajerial	8	5
2	Staf	67	59
3	Administrasi	10	6
	Jumlah	85	70



### 3.4.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *likert* karena jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* yaitu mempunyai kelas atau nilai dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.7.

#### Skala *Likert*

Skala	Tingkat Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju



### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Data Primer

Jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survei yang dilakukan dilokasi penelitian, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner. Selain itu, data ini diambil melalui hasil diskusi dan wawancara dengan pegawai yang terkait dengan obyek penelitian. Pengertian yang diungkapkan oleh karyawan sebagai responden mengenai motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, dan definisi mengenai kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan kompensasi adalah menurut responden yaitu pemberian penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka tunjukan dan telah mereka capai dalam bentuk bonus, insentif dan penyesuaian gaji dan pengakuan terhadap hasil kerja. Definisi kinerja dari pihak manajemen adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan



tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi sebagaimana ketentuan atau peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

## 3. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan:

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari karyawan PT. Sung Bo Jaya.
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah karyawan PT. Sung Bo Jaya.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

#### a) *Field Research* (Penelitian Lapangan) yang terdiri dari :

- 1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT. Sung Bo Jaya.

2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

b) *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka dan literatur serta berupa karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari alat ukur kuesioner ini, digunakan Uji validitas konstruk. Prinsip dari konstruk ini ialah semakin tinggi tingkat validitas konstruk, maka semakin lengkap komponen atribut penelitian yang diukur dengan alat penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila  $r$  hasil lebih besar dari  $r$  tabel. Dimana  $r$  hasil merupakan angka yang terdapat dalam kolom *Correlated Item Total Correlation* dan  $r$  tabel merupakan hasil dari perhitungan dengan menggunakan derajat bebas (df) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk menguji validitas digunakan bantuan *Software SPSS 16*.



### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

Perhitungannya dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Adapun segmen dari hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) *Cronbach alpha*  $< 0,6$  : reliabilitas buruk
- 2) *Cronbach alpha*  $0,6 - 0,79$  : reliabilitas diterima
- 3) *Cronbach alpha*  $0,8$  : reliabilitas baik

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan metode regresi linear berganda, maka harus dipenuhi beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, terdiri dari:

- 1) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen) atau tidak. Cara pengujiannya adalah dengan melihat apakah nilai korelasi antar variabel bebas tersebut mendekati nilai nol. Nilai 0,8 ialah sebagai batas tertinggi korelasi antar variabel bebas atau batas multikolinearitas. Jika nilainya lebih dari 0,8 maka telah terindeksi terjadi multikolinearitas.



## 2) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan agar data terdistribusi normal, apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data-data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Variabel Motivasi Kerja
- X2 = Variabel Kompetensi
- X3 = Variabel Kompensasi
- ( $\alpha$ ) = Konstanta
- (b1, b2, b3) = Koefisien Garis Regresi

3. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa



ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji.

### I. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji hipotesis dengan uji F signifikansi biasa digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi tersebut digunakan kriteria sebagai berikut:

- Bila  $\text{Sig.} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak
- Bila  $\text{Sig.} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima

Dalam hal seperti ini digunakan  $\alpha = 5\%$ , untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari pada variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Didalam hal ini biasa digunakan  $\alpha = 5\%$  untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel independen secara bersama-sama maupun parsial terhadap variabel dependen.

### II. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Angka R diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas ialah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat



(*adjusted R square*). Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 16 dengan *menu analyze* dan *sub menu regression*. Koefisien berganda atau *R square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### III. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan *t-test* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 16 dengan *menu analyze* dan *sub menu compare mean*. Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung  $>$  t tabel , maka  $H_0$  ditolak (hubungan signifikan)
- Jika t hitung  $<$  t tabel , maka  $H_0$  diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan  $n-2$  pada *level of significance* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, dengan demikian hipotesis terbukti.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, dengan demikian hipotesis terbukti.
4. Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, dengan demikian hipotesis terbukti.

#### 5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan diklat dan melakukan evaluasi tiap bulannya pada hasil kinerja karyawan untuk mengetahui perkembangan karyawan itu sendiri.
2. Perlu secara berkesinambungan memberikan penjelasan atau pemahaman kepada para karyawan tentang bagaimana sistem kompensasi yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berlaku atau diterapkan di perusahaan. Disamping itu, perlu juga diperhatikan kembali tentang penghasilan pegawai yang selama ini diterima, yakni dengan memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para pegawai yang berprestasi atau mengerjakan pekerjaan selain yang menjadi beban tugasnya.

3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel moderatingnya serta kemudian dapat dikembangkan lebih luas lagi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati*. Klaten.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kennaa, E. and Beach, N., 2002. *The essence of Human Resource Management*. Penerbit Budi, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2009. *Bisnis, manajemen dan sumber daya manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Malthias, R. L. dan Jakson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Manulang, M., 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rampesad, Hubert, K., 2006. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*, Edisi Indonesia. PPM, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi kedua belas Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI, Jakarta.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J., 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi. Edisi keenam*. Erlangga, Jakarta.
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT grafindo Persada. Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

### Motivasi Kerja (X1)

Responden	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	Jumlah
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
6	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
8	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
11	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	37
12	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	36
13	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
14	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	37
15	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
18	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	38
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	32
23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
24	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	38
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
29	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
30	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
31	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
33	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
37	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	38

**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi

### Kompetensi (X2)

Responden	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	X2-10	Jumlah
1	3	3	2	4	3	4	5	4	3	3	34
2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	37
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
8	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	40
9	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
10	3	3	2	4	3	4	5	4	3	3	34
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
16	5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
19	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38
20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
21	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	29
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	35
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	35
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
31	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
33	5	4	4	4	2	5	5	2	4	4	39
34	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	42
35	5	2	4	4	5	5	5	5	3	4	42
36	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
39	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
40	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
42	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	35
43	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	36
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
47	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
48	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
49	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	40
50	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
51	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
52	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	40
56	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	39
57	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	39
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
59	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
60	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	40
61	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
62	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	38
63	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	42
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
66	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
67	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	39
68	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	41
69	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	40
70	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## Data Hasil Penelitian Variabel Kompensasi

### Kompensasi (X3)

Responden	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	X3-9	X3-10	Jumlah
1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	30
2	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
6	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
8	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
10	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	30
11	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
12	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
14	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	36
17	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
21	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	29
22	2	2	5	5	2	5	3	3	4	2	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	38
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	36
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
39	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	38
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
41	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
42	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	30
43	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
44	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
45	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
46	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
47	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
48	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
49	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
50	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
51	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
52	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
53	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
54	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	38
55	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
56	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
59	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
60	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
62	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
63	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	39
64	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
65	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
66	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
67	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
68	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	38
69	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
70	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	41

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan

### Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
8	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
21	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	44
22	4	5	5	4	2	5	5	2	5	5	42
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
24	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	43
35	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	43
36	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
37	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	5	5	2	5	5	2	5	5	2	40
40	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	43
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
46	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
49	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
50	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
51	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
52	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
55	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
56	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
57	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
60	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
61	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
62	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
63	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
65	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
66	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
67	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
68	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	37
69	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
70	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	36

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## Hasil Penelitian Data SPSS

Tabel Variabel Motivasi Kerja (X1)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.4000	7.983	.491	.680
X1.2	34.5000	7.529	.528	.670
X1.3	34.4714	8.340	.305	.707
X1.4	34.5714	7.785	.430	.687
X1.5	34.5143	8.108	.381	.696
X1.6	34.4714	8.253	.239	.723
X1.7	34.5000	8.051	.409	.691
X1.8	34.4571	8.165	.373	.697
X1.9	34.5286	8.021	.376	.696
X1.10	34.6714	8.369	.279	.712

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

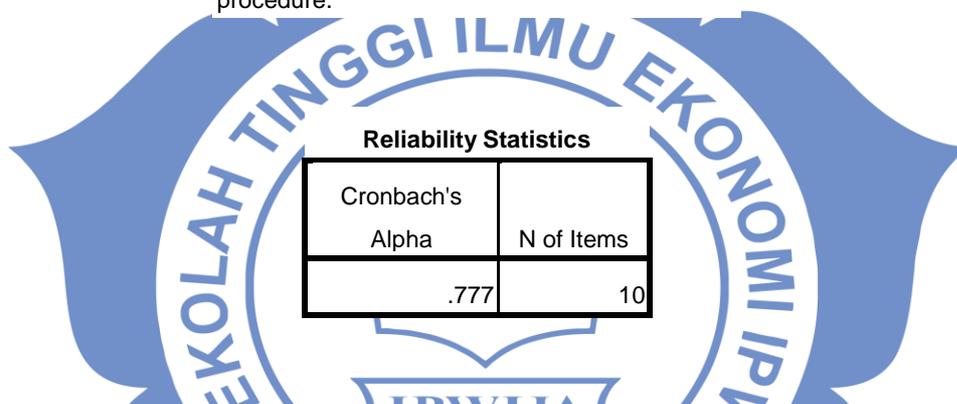


Tabel Variabel Kompetensi (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.0857	11.442	.410	.763
X2.2	35.3571	11.421	.441	.759
X2.3	35.4714	10.775	.508	.749
X2.4	35.3000	11.083	.524	.747
X2.5	34.9571	11.317	.480	.753
X2.6	34.9571	11.114	.557	.744
X2.7	35.0000	11.710	.432	.760
X2.8	34.9571	11.781	.366	.768
X2.9	35.2286	12.179	.348	.769
X2.10	35.3286	12.021	.366	.767

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

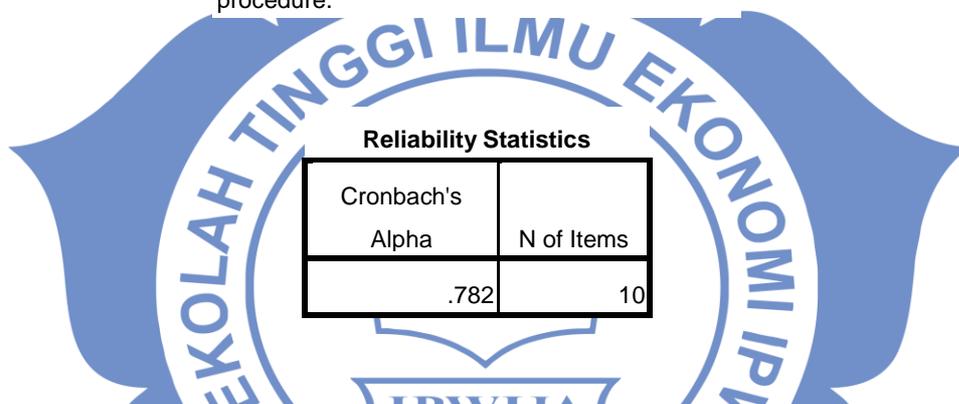
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel Variabel Kompensasi (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.7286	11.679	.603	.744
X3.2	33.7429	11.643	.518	.755
X3.3	33.8571	12.356	.549	.754
X3.4	34.0000	11.536	.558	.749
X3.5	33.9143	12.543	.429	.767
X3.6	33.8857	12.827	.353	.776
X3.7	33.6000	13.403	.242	.788
X3.8	33.8429	12.946	.321	.780
X3.9	33.8857	13.175	.401	.770
X3.10	33.9429	11.823	.546	.751

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

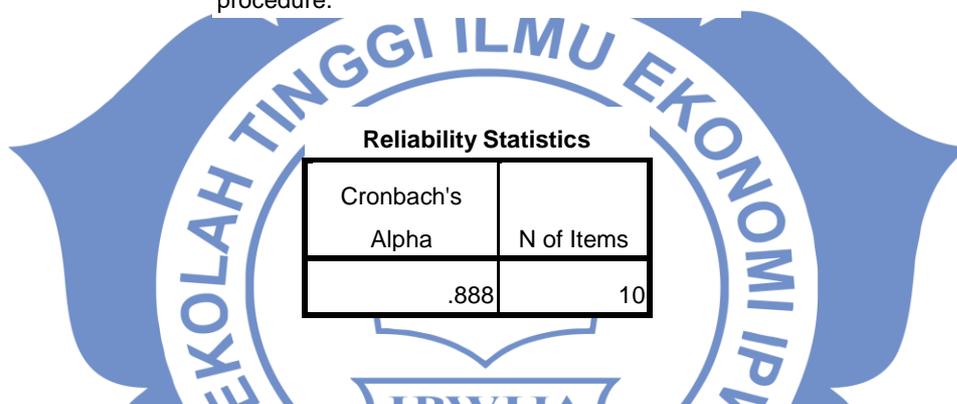


Tabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.6857	23.378	.394	.891
Y2	35.3714	19.976	.820	.864
Y3	35.4143	21.174	.621	.878
Y4	35.4286	20.277	.740	.869
Y5	35.4857	22.891	.296	.901
Y6	35.4857	19.819	.751	.868
Y7	35.4000	20.214	.776	.867
Y8	35.5000	22.543	.341	.898
Y9	35.3714	19.889	.807	.864
Y10	35.4571	19.817	.748	.868

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**Tabel Krejcie dan Morgan**

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**Tabel t**

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1	307.768	631.375	127.062	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	45.407	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	2.306	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	41.437
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	40.247
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	2.681	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	35.794
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	20.639	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	3.435
27	0.68368	13.137	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	2.75	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	33.749
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	16.883	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	24.208	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	26.951	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	20.141	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	20.129	241.019	268.701	32.771
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	26.822	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.6789	129.685	167.252	200.324	23.948	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	32.368
59	0.67867	129.607	167.109	2.001	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	20.003	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	32.293
62	0.67847	129.536	16.698	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	16.694	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	23.851	26.536	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	23.833	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	32.126
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	26.479	321.079
71	0.67796	129.359	16.666	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	1.666	1.993	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	12.931	166.571	199.254	23.778	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	19.921	23.771	264.298	320.249



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Tabel F**

Titik presentasi distribusi F untuk *probability* 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.5	19	19.2	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11



36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**Tabel r**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.361	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.428
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.421
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.411
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.306	0.385
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.194	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.27	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678



**Tabel Durbin-Watson**

n	k = 1		k = 2		k = 3		k = 4		k = 5	
	dL	dU								
6	0.6102	14.002								
7	0.6996	13.564	0.4672	18.964						
8	0.7629	0.7629	0.7629	17.771	0.3674	22.866				
9	0.8243	13.199	0.6291	16.993	0.4548	21.282	0.2957	25.881		
10	0.8791	13.197	0.6972	16.413	0.5253	20.163	0.376	24.137	0.2427	28.217
11	0.9273	13.241	0.758	16.044	0.5948	1.928	0.4441	22.833	0.3155	26.446
12	0.9708	13.314	0.8122	15.794	0.6577	1.864	0.512	21.766	0.3796	25.061
13	10.097	13.404	0.8612	15.621	0.7147	18.159	0.5745	20.943	0.4445	23.897
14	1.045	13.503	0.9054	15.507	0.7667	17.788	0.6321	20.296	0.5052	22.959
15	1.077	13.605	0.9455	15.432	0.814	17.501	0.6852	19.774	0.562	22.198
16	11.062	13.709	0.982	15.386	0.8572	17.277	0.734	19.351	0.615	21.567
17	1.133	13.812	10.154	15.361	0.8968	17.101	0.779	19.005	0.6641	21.041
18	11.576	13.913	10.461	15.353	0.9331	16.961	0.8204	18.719	0.7098	2.06
19	11.804	14.012	10.743	15.355	0.9666	16.851	0.8588	18.482	0.7523	20.226
20	12.015	14.107	11.004	15.367	0.9976	16.763	0.8943	18.283	0.7918	19.908
21	12.212	1.42	11.246	15.385	10.262	16.694	0.9272	18.116	0.8286	19.635
22	12.395	14.289	11.471	15.408	10.529	1.664	0.9578	17.974	0.8629	1.94
23	12.567	14.375	11.682	15.435	10.778	16.597	0.9864	17.855	0.8949	19.196
24	12.728	14.458	11.878	15.464	1.101	16.565	10.131	17.753	0.9249	19.018
25	12.879	14.537	12.063	15.495	11.228	1.654	10.381	17.666	0.953	18.863
26	13.022	14.614	12.236	15.528	11.432	16.523	10.616	17.591	0.9794	18.727
27	13.157	14.688	12.399	15.562	11.624	1.651	10.836	17.527	10.042	18.608
28	13.284	14.759	12.553	15.596	11.805	16.503	11.044	17.473	10.276	18.502
29	13.405	14.828	12.699	15.631	11.976	16.499	11.241	17.426	10.497	18.409
30	1.352	14.894	12.837	15.666	12.138	16.498	11.426	17.386	10.706	18.326
31	1.363	14.957	12.969	15.701	12.292	1.65	11.602	17.352	10.904	18.252
32	13.734	15.019	13.093	15.736	12.437	16.505	11.769	17.323	11.092	18.187
33	13.834	15.078	13.212	1.577	12.576	16.511	11.927	17.298	1.127	18.128
34	13.929	15.136	13.325	15.805	12.707	16.519	12.078	17.277	11.439	18.076
35	14.019	15.191	13.433	15.838	12.833	16.528	12.221	17.259	11.601	18.029
36	14.107	15.245	13.537	15.872	12.953	16.539	12.358	17.245	11.755	17.987
37	1.419	15.297	13.635	15.904	13.068	1.655	12.489	17.233	11.901	1.795
38	1.427	15.348	1.373	15.937	13.177	16.563	12.614	17.223	12.042	17.916
39	14.347	15.396	13.821	15.969	13.283	16.575	12.734	17.215	12.176	17.886
40	14.421	15.444	13.908	1.6	13.384	16.589	12.848	17.209	12.305	17.859
41	14.493	1.549	13.992	16.031	1.348	16.603	12.958	17.205	12.428	17.835
42	14.562	15.534	14.073	16.061	13.573	16.617	13.064	17.202	12.546	17.814
43	14.628	15.577	14.151	16.091	13.663	16.632	13.166	1.72	1.266	17.794
44	14.692	15.619	14.226	1.612	13.749	16.647	13.263	1.72	12.769	17.777

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



45	14.754	1.566	14.298	16.148	13.832	16.662	13.357	1.72	12.874	17.762
46	14.814	1.57	14.368	16.176	13.912	16.677	13.448	17.201	12.976	17.748
47	14.872	15.739	14.435	16.204	13.989	16.692	13.535	17.203	13.073	17.736
48	14.928	15.776	1.45	16.231	14.064	16.708	13.619	17.206	13.167	17.725
49	14.982	15.813	14.564	16.257	14.136	16.723	13.701	1.721	13.258	17.716
50	15.035	15.849	14.625	16.283	14.206	16.739	13.779	17.214	13.346	17.708
51	15.086	15.884	14.684	16.309	14.273	16.754	13.855	17.218	13.431	17.701
52	15.135	15.917	14.741	16.334	14.339	16.769	13.929	17.223	13.512	17.694
53	15.183	15.951	14.797	16.359	14.402	16.785	1.4	17.228	13.592	17.689
54	1.523	15.983	14.851	16.383	14.464	1.68	14.069	17.234	13.669	17.684
55	15.276	16.014	14.903	16.406	14.523	16.815	14.136	1.724	13.743	17.681
56	1.532	16.045	14.954	1.643	14.581	1.683	14.201	17.246	13.815	17.678
57	15.363	16.075	15.004	16.452	14.637	16.845	14.264	17.253	13.885	17.675
58	15.405	16.105	15.052	16.475	14.692	1.686	14.325	17.259	13.953	17.673
59	15.446	16.134	15.099	16.497	14.745	16.875	14.385	17.266	14.019	17.672
60	15.485	16.162	15.144	16.518	14.797	16.889	14.443	17.274	14.083	17.671
61	15.524	16.189	15.189	1.654	14.847	16.904	14.499	17.281	14.146	17.671
62	15.562	16.216	15.232	16.561	14.896	16.918	14.554	17.288	14.206	17.671
63	15.599	16.243	15.274	16.581	14.943	16.932	14.607	17.296	14.265	17.671
64	15.635	16.268	15.315	16.601	1.499	16.946	14.659	17.303	14.322	17.672
65	1.567	16.294	15.355	16.621	15.035	1.696	14.709	17.311	14.378	17.673
66	15.704	16.318	15.395	1.664	15.079	16.974	14.758	17.319	14.433	17.675
67	15.738	16.343	15.433	1.666	15.122	16.988	14.806	17.327	14.486	17.676
68	15.771	16.367	1.547	16.678	15.164	17.001	14.853	17.335	14.537	17.678
69	15.803	1.639	15.507	16.697	15.205	17.015	14.899	17.343	14.588	1.768
70	15.834	16.413	15.542	16.715	15.245	17.028	14.943	17.351	14.637	17.683
71	15.865	16.435	15.577	16.733	15.284	17.041	14.987	17.358	14.685	17.685
72	15.895	16.457	15.611	16.751	15.323	17.054	15.029	17.366	14.732	17.688
73	15.924	16.479	15.645	16.768	1.536	17.067	15.071	17.375	14.778	17.691
74	15.953	1.65	15.677	16.785	15.397	17.079	15.112	17.383	14.822	17.694
75	15.981	16.521	15.709	16.802	15.432	17.092	15.151	1.739	14.866	17.698

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta