

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*)
DI PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung

Disusun Oleh :

Eri Suhendra

NIM : 382031017



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN INDONESIA MANDIRI
BANDUNG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*) DI PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA**

Penulis : **Eri Suhendra**

NIM : **382031017**

Bandung, Juni 2023

Yang Mengesahkan,

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi



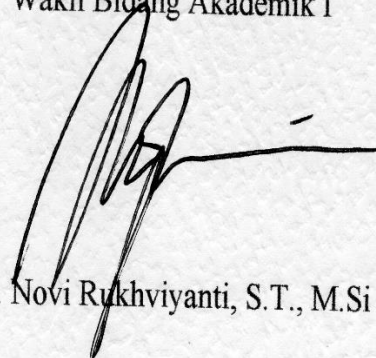
Dr. Muji Rahayu, M.M



Duma Soswati Ritonga, S.Si, M.M

Mengetahui,

Wakil Bidang Akademik I



Dr. Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si

LEMBAR REVISI SIDANG

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*)
DI PT. GLONAL TEKNO INTERNUSA**

Oleh :

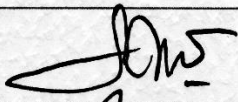
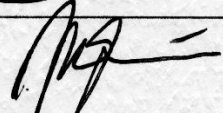
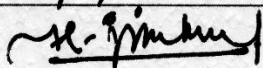
ERI SUHENDRA

NIM : 382031017

Telah melakukan revisi sidang tugas akhir pada hari Rabu, tanggal 21 Juni 2023
dan telah melakukan revisi sesuai masukan pada saat sidang tugas akhir

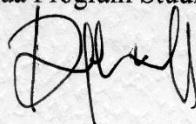
Bandung, ____ Juni 2023

Menyetujui,

No	Nama	Penguji	Tanda Tangan
1	Dr. Muji Rahayu, M.M	Pembimbing 1	
2	Dr. Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si	Penguji 1	
3	Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M.	Penguji 2	

Bandung, ____ Juni 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Duma Soswati Ritonga, S.Si, M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eri Suhendra

Nim : 382031017

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*) DI PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA

Adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan atau duplikasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dengan ketentuan yang berlaku.

Bandung, Juni 2023



SEPTULUH RIBU RUPIAH
7000
METERAI
TEMPEL
FF57AKX167151053

(Eri Suhendra)

NIM :382031017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT.Global Tekno Internusa. Jumlah responden sebanyak 57 orang. Pengumpulan dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Demikian pula secara simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Kata kunci : kinerja pegawai, kompensasi, motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on employee performance. The population of this research is employees of PT. Global Tekno Internusa. The number of respondents was 57 people. The collection is done through the distribution of questionnaires. The test results show that partially motivation and compensation have a positive and significant effect on performance. Similarly, motivation and compensation simultaneously have a significant effect on performance

Keywords ; *compensation, employee performance and motivation*

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*) DI PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA.**

Skripsi ini disusun untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri. Selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan ingin berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Muji Rahayu, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, untuk memberikan koreksi, saran, nasehat dan arahan-arahan selama bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ferdiansyah Ritonga, SE, M.A.K selaku Ketua STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung.
3. Ibu Dr. Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si, selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik.
4. Ibu Duma Soswati Ritonga, S.Si, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu yang tidak terbatas selama penulis menempuh Pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
6. Kepala dan Staf Administrasi, BAAK, Perpustakaan dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
7. Isteri tercinta, ED.Vissa S.S, M.Si dan anak-anakku, Muhammad Racksa Natanagara dan Adzannaira Yumna Anargya yang senantiasa menjadi motivasi dan tak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa serta dukungan dan juga memberikan semangat dalam menyelesaikan studi.

8. Semua teman-teman dan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang selama penulisan skripsi ini telah banyak membantu penulis.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis temui dalam penulisan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah dapat penulis atasi dan selesaikan dengan baik.

Penulis telah berusaha dengan sekuat dan semaksimal mungkin dalam proses penyelesaian skripsi ini, namun masih memerlukan banyak perbaikan masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan dari penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bandung, Juni 2023

Eri Suhendra

NIM: 382031017

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR REVISI SIDANG	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.2 Pengertian Kompensasi	14
2.1.3 Pengertian Kinerja.....	19
2.2. Penelitian-Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Teoritis	25
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Lokasi Penelitian	28

3.3	Metode Penelitian.....	29
3.3.1	Unit Analisis.....	30
3.3.2	Populasi dan Sampel	30
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel 31	
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3.5	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.6	Operasionalisasi Variabel.....	33
3.3.7	Instrumen Penelitian.....	36
3.3.8	Teknik Analisis Data.....	39
3.3.9	Pengujian Hipotesis.....	43
3.3.10	Model Statistik	43
BAB IV PEMBAHASAN.....		49
4.1	Profil Responden	49
4.2	Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.2.1	Uji Validitas	51
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.3	Analisis Deskriptif.....	55
4.3.1	Tanggapan Responden	55
4.3.2	Rata-Rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel	76
4.4	Pengujian Hipotesis	78
4.4.1	Model Statistik	79
4.4.2	Uji Simultan (Uji-F).....	79
4.4.3	Uji Parsial (Uji- <i>t</i>).....	80
4.4.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.5	Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan	82
4.5.1	Pembahasan.....	82
4.5.2	Implikasi.....	84
4.5.3	Keterbatasan Penelitian.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1	Kesimpulan.....	86

5.2	Saran	87
5.2.1.	Saran Teoritis	87
5.2.2	Saran Praktis.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
Lampiran 1.	Daftar Riwayat Hidup.....	L1
Lampiran 2 :	Kuesioner Penelitian.....	L2
Lampiran 3 :	Tabulasi Data	L7
Lampiran 4 :	Hasil Uji Reliabilitas.....	L13
Lampiran 5 :	Hasil Uji Korelasi	L17
Lampiran 6 :	Hasil Uji Regresi Linier.....	L18

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Capaian Kinerja Tahun 2019-2023.....	3
2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	23
3.1. Operasional Variabel.....	33
3.2. Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Pernyataan.....	36
3.4. Skala Interval Kriteria Pengukuran Variabel.....	40
4.1. Usia Responden.....	48
4.2. Pendidikan Terakhir Responden.....	49
4.3. Lama Bekerja Responden.....	49
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₁).....	51
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X ₂).....	51
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	52
4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	53
4.8. Skala Interval Kriteria Pengukuran Variabel.....	55
4.9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Balas Jasa yang Diterima.....	55
4.10. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kondisi Lingkungan Pekerjaan.....	56
4.11. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kenyamanan Tempat Bekerja.....	56
4.12. Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja.....	57
4.13. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Prestasi Kerja.....	58
4.14. Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu Penyelesaian Masalah.....	58
4.15. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Pimpinan.....	59
4.16. Tanggapan Responden Terhadap Monitoring Pimpinan Terhadap Pegawai.....	59
4.17. Resume Total Skor Variabel Motivasi (X ₁).....	60

4.18.	Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Terhadap UMR.....	61
4.19.	Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Terhadap Hasil Pekerjaan.....	62
4.20.	Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Pada Pegawai yang Lembur.....	62
4.21.	Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Upah Lembur.....	63
4.22.	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Setiap Tahun.....	63
4.23.	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan yang Diberikan Sesuai Posisi.....	64
4.24.	Tanggapan Responden Terhadap Mendapatkan Insentif Bila Melebihi Target Pekerjaan.....	65
4.25.	Tanggapan Responden Terhadap Besaran Insentif Sesuai Resiko Pekerjaan.....	66
4.26.	Resume Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi...	66
4.27.	Tanggapan Responden Terhadap Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas yang Ditetapkan.....	67
4.28.	Tanggapan Responden Terhadap Terampil Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP.....	68
4.29.	Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Tinggi.....	68
4.30.	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Untuk Menunjang Pengembangan Karir.....	69
4.31.	Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Problem Mesin Terselesaikan dengan Baik.....	70
4.32.	Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	70
4.33.	Tanggapan Responden Terhadap Pengaturan Waktu Bekerja Dengan Efektif dan Efisien.....	71
4.34.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Dalam Tim.....	72

4.35.	Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Terjalin Secara Terbuka Antar Pegawai.....	72
4.36.	Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Dengan Rekan Kerja di luar Perusahaan.....	73
4.37.	Resume Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	74
4.38.	Statistik Deskriptif Variabel.....	75
4.39.	Korelasi antar Variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.....	76
4.40.	Hasil Uji Analisis Regresi.....	77
4.41.	Hasil Uji F.....	78
4.42.	Hasil Uji Parsial (Uji- <i>t</i>).....	79
4.43.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.4 Model Analisis dan Hipotesis Penelitian	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan. Adapun kinerja pegawai merupakan kemampuan atau pencapaian pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai uraian tugas masing-masing pekerja dalam suatu perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Prawirosentono dalam (Edison, dkk, 2016:190), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja pegawai yang baik tidak hanya dibutuhkan pada perusahaan besar saja, tetapi juga sangat dibutuhkan pada perusahaan kecil, dikarenakan pada kenyataannya banyak terdapat ketidakcakapan kinerja para pegawai dalam perusahaan yang timbul akibat ketidakpuasan para pegawai diantaranya dalam mendapatkan kompensasi dan motivasi dari perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi mengandung arti lebih luas daripada upah. Upah menekankan pada balas jasa yang bersifat *finansial*, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non finansial*.(

(Samsudin, 2006:187). Sedangkan motivasi merupakan perangsang atau keinginan daya penggerak atau kemauan bekerja seseorang untuk tujuan tertentu yang akan dicapai. Pemberian dorongan ini tujuannya untuk menggiatkan karyawan lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo 1998:154).

Adapun menurut Sutrisno (2016:110), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tak terkecuali terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang IT, seperti PT. Global Tekno Internusa yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang IT, khususnya dalam ATM. Dalam hal ini, *Field Service Engineer* (FSE) merupakan ujung tombak perusahaan dalam *service* dan *maintenance* ATM pada bank-bank di seluruh pelosok Indonesia. Para pegawai FSE tersebut sudah barang tentu harus memiliki kinerja yang baik, untuk dapat melaksanakan tugasnya sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen (bank) dalam hal perbaikan dan pemeliharaan ATM.

Penilaian kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa dilakukan dengan penilaian SLA (*Service Level Agreement*) setiap bulannya. Adapun kriteria penilaian dapat dikatakan baik bila setiap pegawai FSE mendapatkan poin minimal

75% pada tahun 2019-2020, sedangkan pada tahun 2021-2023 sekarang kinerja FSE dapat dikatakan baik bila mendapatkan poin minimal 80%. Secara keseluruhan pada tahun 2019-2020 nilai SLA setiap FSE rata-rata ada pada poin 77%-100%. Namun mulai pada tahun 2021-2023 sekarang, sebagian besar nilai SLA para pegawai FSE mengalami penurunan bahkan di bawah standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada penilaian pegawai PT. Global Tekno Internusa, kinerja pegawai selama periode tahun 2019-2023 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Tahun 2019-2023

No	Tahun	Capaian	Target
1	2019	77% - 100%	75% - 100%
2	2020	78% - 100%	75% - 100%
3	2021	78% - 100%	80% - 100%
4	2022	76% - 100%	80% - 100%
5	2023	75% - 100%	80% - 100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Permasalahan menurunnya kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa terhadap pekerjaannya dapat terlihat dari perubahan kebijakan manajemen perusahaan mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 sekarang. Pertama, dalam hal jam kerja FSE disampaikan secara tersurat dalam kontrak kerja bahwa jam kerja FSE dimulai pada pukul 09.00 pagi sampai dengan pukul 21.00 malam, yang secara otomatis di luar jam tersebut dikatakan jam lembur. Pada tahun 2019-2020 pembayaran uang lembur dan tunjangan operasional diberikan secara terpisah, dimana penetapan nominal pembayaran jam lembur disesuaikan dengan jam lembur yang dicapai para pegawai FSE. Namun seiring dengan perubahan kebijakan manajemen dimulai dari tahun 2021 sampai dengan saat ini pembayaran uang lembur dibayarkan bersatu dengan tunjangan operasional, yang mana uang

lembur dihitung secara flat dan tunjangan operasional dibayarkan berdasarkan jumlah kelolaan mesin masing-masing pekerja, dengan jumlah nominal lebih rendah dari tahun 2019-2020.

Kedua adalah terkait pengerjaan problem mesin ATM jarak jauh, pada tahun 2019-2020 kompensasi pengerjaan problem mesin jarak jauh (penggantian uang bensin) bisa didapatkan dengan minimal jarak tempuh 30 km, sedangkan di tahun 2021-2023 kompensasi pengerjaan problem mesin jarak jauh baru bisa didapatkan dengan minimal jarak tempuh 40 km. Hal tersebut menyebabkan semangat para pegawai FSE menurun saat harus mengerjakan perbaikan mesin ATM dengan jarak tempuh yang cukup jauh.

Ketiga terkait tentang penggantian biaya pengiriman *FE Report*. Dalam setiap pengerjaan problem mesin ATM, para pegawai FSE dituntut untuk memberikan pelaporan progress pengerjaan mesin dalam waktu yang telah ditentukan, apakah mesin tersebut dalam keadaan penundaan pengerjaan, proses pengerjaan, atau selesai pengerjaan. Disaat pengerjaan problem mesin ATM selesai dikerjakan, maka FSE wajib memberikan pelaporan baik pada pengisian aplikasi *online* yang telah ditetapkan, maupun pengisian *form FE Report* yang telah ditanda tangan pihak vendor (FLM/ PIC Bank) sebagai bukti fisik. Biaya pengiriman bukti fisik *FE Report* yang ditanggung FSE selanjutnya akan diganti oleh pihak manajemen. Dalam kenyataannya penggantian biaya pengiriman memakan waktu yang cukup lama bahkan bisa berbulan-bulan, hal tersebut dirasakan para pegawai FSE cukup mengganggu kondisi keuangan mereka.

Permasalahan terakhir adalah terkait penggajian, pada periode tahun 2019-2022 penggajian di PT. Global Tekno Internusa tidak pernah mengalami keterlambatan, namun memasuki tahun 2022-2023 terdapat beberapa kali keterlambatan penggajian para pegawai. Meskipun ada dana kompensasi keterlambatan penggajian yang diterima para pegawai, namun yang disayangkan adalah tidak adanya pemberitahuan secara resmi kepada para pegawai sehingga membuat kinerja para pegawai khususnya FSE sangat menurun.

Berdasarkan capaian kinerja dan fenomena masalah yang ada menunjukkan bahwa perusahaan belum dapat mencapai kinerja yang ditetapkan, Sehingga penelitian ini dirasakan sangat penting demi tercapainya penilaian kinerja yang baik dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dipandang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi dan kompensasi.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan terjadinya inkonsistensi hasil penelitian. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Widarningrum dkk, (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sari dkk, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terkait variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri, (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda, hal ini membuka ruang bagi penulis untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan data sampel yang terbaru.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, kompensasi dan kinerja menurut persepsi pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa?
4. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, kompensasi dan kinerja menurut persepsi pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE PT.Global Tekno Internusa secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi positif yang berguna dan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, antara lain adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dilihat dari kegunaan teoritisnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE PT. Global Tekno Internusa. Dapat lebih memperkaya hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai di STIE STAN INDONESIA MANDIRI, dan memberikan masukan bagi perkembangan ilmu manajemen. Serta diharapkan juga dapat berguna untuk mengembangkan teori bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sementara dilihat dari kegunaan praktisnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dapat menjadi bahan evaluasi mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE yang sedang dan selama ini berjalan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan atau acuan dalam pengambilan keputusan pada perusahaan dan pemegang kewenangan di PT. Global Tekno Internusa demi kemajuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan untuk bekerja, Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi yang mendasari perilaku seseorang berbeda antara satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah menjadi pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011:210) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Gray dalam Winardi, (2012:130), mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun menurut Sutrisno (2016:109), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selanjutnya Mc.Clelland menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*challenging*) dan bersaing (*competitive*), Sedarmayanti (2009:67). Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2009:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja menurut Afandi (2018:23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sementara Hasibuan (2019:23) menyatakan pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan

indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Jadi motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

2.1.1.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011:160) dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni :

A. Faktor instrinsik/ *motivator factor*

merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang.

B. Faktor ekstrinsik/ *hygiene factor*

merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja.

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) terdapat dalam faktor instrinsik/ *motivator factor* dan faktor ekstrinsik/ *hygiene factor* sebagaimana telah disebutkan di atas, yang terdiri dari :

A. Faktor instrinsik/ *motivator factor*, terdiri dari :

1) Prestasi (*achievement*)

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahanya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

2) Pengakuan (*recognition*)

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberberhasilan bawahanya dengan cara langsung menyatakanya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pimpinan membuat usaha yang ril dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dengan tepat menyelesaikan pekerjaannya.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan agar lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

B. Faktor ekstrinsik/ *hygiene factor*, terdiri dari :

1) Gaji (*salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

2) Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*).

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. (Sunyoto, 2012:153).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi mengandung arti lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non*-finansial. Menurut Yusuf

B (2015:237) merumuskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Darodjat T.A (2015:164) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Hasibuan (2008:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Penelitian ini didasarkan pada teori Suparyadi (2015:271) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun *non* finansial.

2.1.2.1 Dimensi Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh ; petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

2. Kompensasi tidak Langsung

a. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

b. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007:16) indikator kompensasi terbagi menjadi lima bagian yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi. Adapun masing-masing indikator tersebut dengan rincian sebagai berikut :

1. Gaji

yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

3. Bonus

yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

4. Pengobatan

pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

5. Asuransi

merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu, kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison dkk, (2016:190), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko (2016:69) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut pendapat lainnya, Simamora (2015:339) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Sopiha (2011:82) menyatakan lingkungan bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Wirawan, (2009:5) pengertian kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) kuantitas maupun yang dicapai karyawan dan untuk mencapai tujuan yang maksimal sesuai keinginan perusahaan. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai didasarkan pada teori John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Konsep utama kinerja adalah kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang telah dicapai, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja dapat diukur secara individu, baik dalam kelompok atau dalam organisasi. Baik atau tidaknya suatu kinerja dapat ditunjukkan oleh kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya.

Penilaian aspek kualitas berkaitan dengan beban kerja yang diterima, sedangkan kualitas pekerjaan dapat dilihat dari apakah pekerjaan dilakukan dengan benar atau tidak. Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Sedangkan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Dalam hal ini Robbins pun mengemukakan 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.2. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Sudah banyak penelitian-penelitian yang dilakukan terhadap kinerja manajemen. Terdapat beberapa hal penting dari penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini. Berikut beberapa ikhtisar penelitian terdahulu:

- 1) Sinaga dan Hidayat (2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia". Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Widarningrum dkk, (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun”. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Kompensasi Upah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode statistik dengan uji parsial t dan uji simultan F. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia Daerah operasi VII Madiun. Hasil uji hipotesis yang menggunakan rumus uji simultan F membuktikan bahwa semua variabel independen (Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang menunjukkan variabel kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Sari dkk, (2016) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat". Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Mundakir dan Zainuri (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul/ Tahun Penelitian	Populasi/ Teknik Sampling	Metode	Hasil Penelitian
1	Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia/ 2020	Karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat. Menggunakan <i>purposive sampling jenuh</i> dengan hasil 65 orang karyawan.	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Widarningrum, A, Wibowo, S. B., dan Murwani, J.	Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun/ 2017	Karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat. Menggunakan <i>purposive sampling jenuh</i> dengan hasil 80 orang karyawan.	Kuantitatif	Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul/ Tahun Penelitian	Populasi/ Teknik Sampling	Metode	Hasil Penelitian
3	Sari, V. N., Fitriani, E., dan Nusfita, I.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat/ 2016	Karyawan SDM PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Menggunakan <i>purposive sampling jenuh</i> dengan hasil 30 orang karyawan.	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Mundakir dan Zainuri	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening/2018	pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Menggunakan <i>purposive sampling jenuh</i> dengan hasil 162 orang pegawai.	Kuantitatif	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Kerangka Teoritis

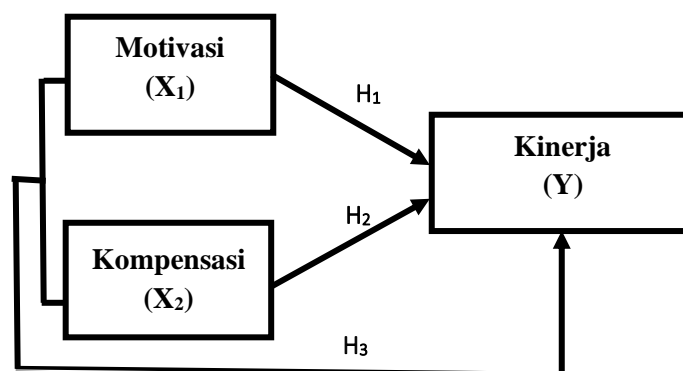
Penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu motivasi dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Peneliti mengharapkan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan PT.Global Tekno Internusa.

Armstrong dan Murlis (2003:122) menyatakan sistem penghargaan atau imbalan (kompensasi) mendukung pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek perusahaan dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja terampil, kompeten, berkomitmen sesuai dengan kebutuhan, manajemen/ sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder*.

Menurut Sunyoto (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada 7 (tujuh) yaitu, promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan hasil penelitian terdahulu, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Analisis dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian, dapat dikemukakan hipotesis awal penelitian adalah sebagai berikut :

- H₁ : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₂ : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₃ : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada setiap penelitian yang dilakukan oleh para peneliti akan memerlukan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:38) objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Terdapat dua variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompensasi. Serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Global Tekno Internusa yang berpusat di Jalan Sepat No. 68 Kebagusan, Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Alasan peneliti memilih perusahaan tersebut karena melihat kebutuhan masyarakat dalam transaksi perbankan khususnya dalam penarikan dan penyetoran uang akan sangat dimudahkan dengan keberadaan mesin ATM.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut maka dibutuhkan kondisi mesin ATM yang baik dengan pemeliharaan yang maksimal yang dilakukan oleh para pegawai FSE. Dalam hal ini, dikarenakan peneliti adalah

bagian dari lingkup tersebut, maka penelitian dilakukan di PT. Global Tekno Internusa yang merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pemeliharaan mesin ATM melalui penyediaan para pegawai FSE.

3.3 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, deskriptif dan verifikatif. Metode Kuantitatif adalah salah satu upaya peneliti untuk menemukan pengetahuan dengan memberi data berupa angka. Angka yang akan di peroleh digunakan untuk melakukan analisa. Penelitian kuantitatif ialah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan untuk menemukan keterikatan anantara variabel yang diteliti, Sugiyono (2017:36).

Metode deskriptif masih menurut Sugiyono (2017:7) merupakan penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:8) merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai, serta menjelaskan pula pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode verifikatif

digunakan untuk memverifikasi penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3.3.1 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang digunakan sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:54) unit analisis adalah satuan tertentu yang akan diperhitungkan sebagai subjek penelitian atau suatu yang berkaitan dengan komponen-komponen yang akan diteliti. Untuk analisis ialah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial.

Penulis melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa.

3.3.2 Populasi dan Sampel

3.3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa periode tahun 2019-2023 sebanyak 129 orang.

3.3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Pengambilan sampel ini bisa dikarenakan populasi yang diteliti berjumlah besar dan peneliti memiliki keterbatasan untuk meneliti semua populasi.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik pengambilan sampel disebut juga teknik sampling. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ada berbagai teknik pengambilan sampel. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:82). Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling* dan *cluster sampling*.

Penentuan ukuran sampel yang akan dilakukan akan dihitung terlebih dahulu dari rata-rata populasi perbulan nya dihitung dengan rumus Slovin, dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan anggota sampel yang ditolelir 10%

Tingkat kelonggaran yang digunakan adalah 10% (0,1), maka perhitungan jumlah sampel yang diambil sesuai dengan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{129}{1 + 129 (0,1)^2}$$

$n = 56,331$ dilakukan pembulatan menjadi 57

Dari data di atas dapat diketahui perhitungan untuk sampel dengan tingkat kesalahan 10% (0,1) adalah sebanyak 57 responden. Dengan jumlah responden sebanyak 57 tersebut dianggap representatif karena sudah lebih dari batas minimal sampel.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan/ pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian dan dari tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:192).

Skala yang dilakukan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala dari jenis ordinal. Ordinal adalah jenis data penelitian yang berbentuk kategori urutan tertentu sebagai berikut :

1. Sangat setuju diberi skor “5”
2. Setuju diberi skor “4”
3. Netral diberi skor “3”
4. Tidak setuju diberi skor “2”
5. Sangat tidak setuju diberi skor “1”

Skala tersebut mudah digunakan untuk penelitian yang berfokus pada responden dan objek. Dengan demikian peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda antara responden yang satu dengan responden yang lainnya.

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:7).

Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada seluruh pengumpul data atau kepada seluruh responden. (Sugiyono, 2019: 194).

Dalam hal ini penulis menghimpun data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa.

3.3.6 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:39).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dengan rincian sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/ terikat (Sugiyono, 2017:39).

Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan terdiri dari :

- a. Motivasi (X_1)
- b. Kompensasi (X_2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ITEM
MOTIVASI (X_1)	Motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk		1. Prestasi (<i>achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 4. Gaji (<i>salaries</i>)	Ordinal	1-8

VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ITEM
	mencapai tujuannya. (Herzberg 2011)		5. Kondisi kerja (<i>work condition</i>) 6. Kualitas supervise (<i>quality supervisor</i>)		
KOMPENSASI (X ₂)	Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial Suparyadi (2015).	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Insentif	1. Gaji sesuai UMR 2. Kesesuaian upah lembur/ <i>overtime</i> 3. Tunjangan didapatkan sesuai tuntutan pekerjaan 4. Insentif sesuai dengan resiko pekerjaan	Ordinal	8-16
KINERJA (Y)	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan		1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Ordinal	17-26

VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ITEM
	standar yang ditetapkan oleh organisasi Robbins (2006)				

3.3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berguna untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian data kuesioner menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang sudah ditentukan sehingga responden bisa secara langsung memilih jawaban yang sesuai dengan responden. Jawaban yang dari tiap instrumen yang digunakan berbentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau suatu kelompok dengan fenomena alam (Sugiyono, 2017:152).

Hasil data yang telah terkumpul melalui kuesioner, selanjutnya penulis akan langsung mengolahnya ke dalam bentuk kuantitatif, dengan cara menetapkan skor jawaban yang telah diisi oleh para responden. Adapun pemberian skor tersebut berdasarkan ketentuan lima gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dengan alternatif jawaban dan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Pernyataan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positif (+)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.3.7.1 Uji Validitas

Untuk mengumpulkan data maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas melalui validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *pearson product moment*.

Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *pearson product moment* dijabarkan dibawah ini :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika r hitung $>$ r tabel
2. Item pertanyaan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel

3.3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Koefisien *Alpha Cronbach* ($C\alpha$) merupakan statistik yang

sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60.

Menurut Sugiyono (2017:131) untuk mengetahui keputusan reliabilitas, hasil uji reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan skala tingkat reliabilitas sebagai berikut :

0,81	<	r	<	1,00	: sangat tinggi
0,61	<	r	<	0,80	: tinggi
0,41	<	r	<	0,60	: sedang
0,21	<	r	<	0,40	: rendah
0,01	<	r	<	0,20	: sangat rendah

3.3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:207) teknik analisis data adalah salah satu metode atau proses pengumpulan data dan menganalisis secara sistematis melalui wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, disusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang dipelajari untuk membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

3.3.8.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini responden yang akan dilibatkan penulis dalam mengisi kuesioner penelitian adalah pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin
2. Profil responden berdasarkan usia
3. Profil responden berdasarkan latar belakang pendidikan
4. Profil responden berdasarkan lama bekerja sebagai FSE

3.3.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) dengan rumus sebagai berikut :

1. Rentang Skala dan Distribusi Frekuensi

Setiap variabel dalam kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis rentang skala, dengan menghitung rata-rata setiap variabel, dengan rumus berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Rata-rata dari setiap variabel nantinya dapat dideskripsikan ke dalam kelas interval. Adapun penyajian data agar mudah untuk dipahami, peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi adalah suatu tabel yang menyajikan kelas-kelas data beserta frekuensinya.

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Berdasarkan rumus di atas maka panjang kelas interval pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$R_s = \frac{57(5-1)}{5} = 45,6$$

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel
 $= 1 \times 57 = 57$

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel
 $= 5 \times 57 = 285$

Untuk membuat rentang skalanya karena 57 merupakan nilai terendah maka 57 ditambah R_s dengan hasil berikut :

$$57 + 45,6 = 102,6$$

Dengan demikian seterusnya ditambah dengan 45,6 sampai skor tertingginya yaitu 285. Sehingga akan terbentuk tabel rentang skala.

Tabel 3.4. Skala Interval Kriteria Pengukuran Variabel

Interval	Kriteria
57 – 102,6	Sangat Rendah
102,6 – 148,2	Rendah
148,2 – 193,8	Cukup
193,8 – 239,4	Tinggi
239,4 - 285	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2023

2. Rata-rata (*Mean*)

Rata-rata (*mean*) merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut (Sugiyono, 2017:49). Rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral suatu distribusi data berdasarkan nilai rata-rata. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh data individu dalam kelompok tersebut. Untuk menghitung rata-rata (*mean*) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

Me = Rata-rata

Σ = Epsilon (jumlah)

Xi = Observasi ke n

n = Jumlah sampel

3. Standar Deviasi

Menurut Kuncoro (2007:1) standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan yang diperoleh dari akar kuadrat dari rata-rata jumlah kuadrat deviasi antara masing-masing nilai dengan rata-ratanya. Digunakan untuk mengetahui seberapa besar data bervariasi dengan nilai rata-rata. Formula untuk menghitung standar deviasi adalah :

$$S = \sqrt{\frac{\sum(Xi - X)^2}{(n - 1)}}$$

Keterangan :

S = Simpang baku

X_i = Nilai X ke i sampai n

\bar{X} = Rata-rata nilai

n = Jumlah sampel

3.3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi, baik secara parsial dan simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

Menurut Sugiyono (2017:159) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Adapun langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

3.3.10 Model Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan koefisien determinan.

Menurut Sugiyono (2017:183) menjelaskan bahwa regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017:184) bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

α = Konstanta Intersep

β_1 = Koefisien regresi variabel motivasi

β_2 = Koefisien regresi variabel kompensasi

ε = Tingkat kesalahan (*error term*)

Arti koefisien β menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat jika bernilai positif (+). Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai β negatif (-), menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain,

setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat dan sebaliknya.

3.3.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.

Nilai F dapat dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS. Ketentuan yang digunakan dalam Uji F sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.
 - b. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Kriteria yang digunakan dalam Uji F pengujian adalah sebagai berikut :
 - a. Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, artinya bahwa variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Jika $p \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima atau dengan kata lain hipotesis alternatif ditolak, artinya bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial atau satu pihak dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *coefficients*. Hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui apakah diterima atau ditolak. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_1) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, maka pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$: Motivasi (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_1 > 0$: Motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$: Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_2 < 0$: Kompensasi (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b. Ditentukan dengan 5% dari derajat bebas untuk menentukan tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Tingkat signifikan yang digunakan

adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian.

Nilai thitung dicari dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

R = Nilai korelasi parsial

T = Statistik uji korelasi

n = Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, proses pengolahan uji parsial dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *version* 23, yang mana dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3.3.10.3 Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini diperlukan untuk mengukur dan mengetahui besar kecilnya kontribusi atau pengaruh antara variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan perhitungan, koefisien determinasi menurut Sugiyono (2016:292) dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel terkait/ koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Nilai R^2 di atas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), bila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dan bila *adjusted* R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dari hasil pengolahan data kuesioner diperoleh profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun berdasarkan jenis kelamin seluruh responden yang menjadi sampel yaitu sebanyak 57 responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan perekrutan pegawai yang dilakukan perusahaan secara khusus memilih laki-laki untuk menempati posisi sebagai FSE dengan pertimbangan mobilitas yang tinggi dan jarak tempuh cukup jauh, mengingat pula terkait keselamatan kerja yang lebih cocok ditempati oleh laki-laki.

Tabel 4.1. Usia Responden

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0%
21 - 25 Tahun	4	7%
26 -30 Tahun	16	28%
> 30 Tahun	37	65%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagian besar berumur lebih dari 30 tahun, yang ditunjukkan dengan jumlah 37 atau 65% dari total responden. Hanya sebagian kecil saja responden dengan rentang usia 21-25 tahun yaitu sebesar 4 atau 7%.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMK/ SMA/ Sederajat	31	54%
Diploma	9	16%
Sarjana	17	30%

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jumlah	57	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMK/ SMA/ Sederajat yaitu sebanyak 31 responden atau 54% dari total keseluruhan. Sedangkan responden yang paling sedikit berlatar belakang pendidikan diploma yaitu sebanyak 9 responden atau 16% dari total keseluruhan responden.

Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
0 - 2 tahun	15	26%
2 - 4 tahun	35	61%
> 4 tahun	7	12%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian kecil responden bekerja lebih dari 4 tahun di perusahaan ini yaitu sebanyak 7 responden atau 12%. Sementara sebagian besar responden bekerja selama 2-4 tahun yaitu sebanyak 35 responden atau 61%. Adapun untuk jumlah responden yang bekerja 0–2 tahun jumlahnya sebanyak 15 responden atau 26%. Hal ini dikarenakan pada posisi FSE memiliki kecenderungan pergantian pegawai yang sering terjadi dengan berbagai alasan, diantaranya performa kerja pegawai yang kurang baik, ketidakmampuan pegawai untuk beban kerja dalam posisi FSE, dan lain sebagainya.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data secara komprehensif, hasil jawaban dari para responden tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam tabel dan dilakukan

transformasi data. Data hasil transformasi tersebut selanjutnya digunakan untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, serta digunakan pula untuk menguji hipotesis sesuai dengan rancangan analisis dan operasionalisasi variabel penelitian.

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan baik ditinjau dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diukur.

Uji validitas untuk tanggapan responden dalam skala pengukuran ordinal dilakukan melalui *uji korelasi pearson*. Korelasi yang dihitung adalah korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total, dihitung dengan tujuan untuk mengetahui butir-butir pernyataan mana yang valid dan tidak valid. Selanjutnya untuk pernyataan yang tidak valid akan diganti atau diperbaiki, pernyataan yang valid diproses pada tahap berikutnya.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n-2$ maka untuk $n = 57$ diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,3$, ini berarti suatu item dalam penelitian ini dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq 0,3$.

Berikut hasil rangkuman uji validitas penelitian ini yang menggunakan formula perhitungan SPSS versi 23 :

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	No Pernyataan	r Skor	r Kriteria	Keterangan
Motivasi (X ₁)	1	0.620	≥ 0,3	Valid
	2	0.652	≥ 0,3	valid
	3	0.710	≥ 0,3	valid
	4	0.737	≥ 0,3	valid
	5	0.823	≥ 0,3	valid
	6	0.633	≥ 0,3	valid
	7	0.786	≥ 0,3	valid
	8	0.735	≥ 0,3	valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel motivasi (X₁) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel motivasi telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai motivasi.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel	No Pernyataan	r Skor	r Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X ₂)	9	0.663	≥ 0,3	valid
	10	0.829	≥ 0,3	valid
	11	0.659	≥ 0,3	valid
	12	0.669	≥ 0,3	valid
	13	0.779	≥ 0,3	valid
	14	0.786	≥ 0,3	valid
	15	0.749	≥ 0,3	valid
	16	0.739	≥ 0,3	valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel kompensasi (X₂) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena

besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kompensasi telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	No Pernyataan	r Skor	r Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	17	0.451	$\geq 0,3$	valid
	18	0.584	$\geq 0,3$	valid
	19	0.505	$\geq 0,3$	valid
	20	0.672	$\geq 0,3$	valid
	21	0.619	$\geq 0,3$	valid
	22	0.519	$\geq 0,3$	valid
	23	0.627	$\geq 0,3$	valid
	24	0.566	$\geq 0,3$	valid
	25	0.629	$\geq 0,3$	valid
	26	0.498	$\geq 0,3$	valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kinerja telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai kinerja.

Berdasarkan tabel-tabel validitas uji variabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk seluruh variabel mengidentifikasi semua pernyataan valid, sehingga semua data dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Instrumen penelitian ini diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronchbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Adapun hasil perhitungan reliabilitas (kehandalan) variabel dilakukan melalui perhitungan SPSS 23 sebagai berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,928	≥ 0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,928	≥ 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,898	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh *Cronchbach's Alpha* pada variabel motivasi sebanyak 0,928, variabel kompensasi sebanyak 0,928, dan variabel kinerja pegawai sebanyak 0,898 dari 26 item pernyataan kuesioner di atas. Menurut Sugiyono (2017:131) untuk mengetahui keputusan reliabilitas, hasil uji

reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan skala tingkat reliabilitas sebagai berikut ini :

0,81	<	r	<	1,00	:	sangat tinggi
0,61	<	r	<	0,80	:	tinggi
0,41	<	r	<	0,60	:	sedang
0,21	<	r	<	0,40	:	rendah
0,01	<	r	<	0,20	:	sangat rendah

Merujuk pada koefisien reliabilitas di atas, hasil uji coba diperoleh bahwa reliabilitas berada pada tingkatan sangat tinggi, sehingga semua item pernyataan kuesioner sudah reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif didasarkan pada hasil penelitian melalui pengumpulan data, wawancara dan pengamatan di lapangan. Pengumpulan data diperoleh dari hasil tanggapan responden atas kuesioner yang disebarakan. Analisis ini didasarkan pada instrumen penelitian berupa pernyataan yang merupakan penjabaran dari variabel penelitian. Berikut hasil analisis masing-masing variabel penelitian.

4.3.1 Tanggapan Responden

Untuk mengetahui kriteria tanggapan responden, dalam penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut :

Tabel 4.8. Skala Interval Kriteria Pengukuran Variabel

Interval	Kriteria
57 – 102,6	Sangat Rendah

Interval	Kriteria
102,6 – 148,2	Rendah
148,2 – 193,8	Cukup
193,8 – 239,4	Tinggi
239,4 - 285	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2023

4.3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Pernyataan yang telah diajukan dalam kuesioner motivasi adalah sebanyak 8 (delapan) pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian sebagai berikut :

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Balas Jasa yang Diterima

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	13	30,66%	65
S	4	23	43,40%	92
N	3	13	18,40%	39
TS	2	8	7,55%	16
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	212
Kriteria	Tinggi			

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dengan pernyataan kuesioner “balas jasa yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 212. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa balas jasa yang diterima lebih dari 80% responden merasakan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kondisi Lingkungan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	12	27,27%	60
S	4	28	50,91%	112
N	3	14	19,09%	42
TS	2	3	2,73%	6
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	220
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dengan pernyataan kuesioner “kondisi lingkungan pekerjaan tempat saya bekerja kondusif”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 220. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 80% responden merasakan kondisi lingkungan tempatnya bekerja kondusif.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kenyamanan Tempat Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	6	15,31%	30
SS	4	23	46,94%	92
N	3	19	29,08%	57
TS	2	8	8,16%	16
STS	1	1	0,51%	1
Jumlah		57	100%	196
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dengan pernyataan kuesioner “saya merasa nyaman bekerja di tempat ini ”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 196. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori

Tinggi berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 80% responden merasa nyaman bekerja di tempat ini.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	2	5,38%	10
S	4	21	45,16%	84
N	3	26	41,94%	78
TS	2	6	6,45%	12
STS	1	2	1,08%	2
Jumlah		57	100%	186
Kriteria		Cukup		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dengan pernyataan kuesioner “fasilitas kerja yang diberikan perusahaan baik dan memadai”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 186. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik berupa atribut seragam maupun peralatan penunjang pekerjaan di lapangan.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Prestasi Kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	6	15,38%	30
S	4	23	47,18%	92
N	3	19	29,23%	57
TS	2	7	7,18%	14
STS	1	2	1,03%	2
Jumlah		57	100%	195
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dengan pernyataan kuesioner “menjadi bersemangat karena prestasi kerja dihargai”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 195. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa akan semakin bersemangat bila prestasi kerja dihargai.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu Penyelesaian Masalah

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	17	36,96%	85
S	4	25	43,48%	100
N	3	15	19,57%	45
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	230
Kriteria		<i>Tinggi</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dengan pernyataan kuesioner “masalah dapat diselesaikan tepat waktu”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 230. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 80% responden merasakan dapat menyelesaikan problem mesin di lapangan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Pimpinan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	11	26,32%	55
S	4	23	44,02%	92
N	3	17	24,40%	51
TS	2	5	4,78%	10
STS	1	1	0,48%	1
Jumlah		57	100%	209
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dengan pernyataan kuesioner “pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 209. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan dorongan dan semangat dari pimpinan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Terhadap Monitoring Pimpinan Terhadap Pegawai

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	8	19,05%	40
S	4	27	51,43%	108
N	3	20	28,57%	60
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	2	0,95%	2
Jumlah		57	100%	210
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dengan pernyataan kuesioner “Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu saya dalam bekerja”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 210. Nilai tersebut berada pada

interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 80% responden merasakan akan termotivasi bila pimpinan melakukan monitoring secara langsung terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.17. Resume Total Skor Variabel Motivasi (X₁)

No Item Pernyataan	Skor	Kriteria
1	212	Tinggi
2	202	Tinggi
3	196	Tinggi
4	186	Cukup
5	195	Tinggi
6	230	Tinggi
7	209	Tinggi
8	210	Tinggi
Jumlah	1.640	Tinggi
Rata-Rata	205	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi variabel motivasi (X₁) adalah sebesar 230 pada item “masalah dapat diselesaikan tepat waktu”. Sedangkan skor terendah yaitu pada item “fasilitas kerja yang diberikan perusahaan baik dan memadai”. Hasil perhitungan rata-rata adalah sebesar 205, dimana skor tersebut ada pada rentang 193,8–239,4 yang berada pada kriteria tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat penilaian pegawai FSE memiliki kepuasan tinggi terhadap pernyataan variabel motivasi, sehingga perusahaan memiliki peran penting dalam memotivasi pegawainya agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai FSE.

4.3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Pernyataan yang telah diajukan dalam kuesioner kompensasi adalah sebanyak 8 (delapan) pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian sebagai berikut:

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Terhadap UMR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	13	33,33%	65
S	4	15	30,77%	60
N	3	17	26,15%	51
TS	2	7	7,18%	14
STS	1	5	2,56%	5
Jumlah		57	100%	195
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 dengan pernyataan kuesioner “gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat UMR saat ini”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 195. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan UMR pada saat ini.

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Terhadap Hasil Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	8	20,83%	40
S	4	19	39,58%	76
N	3	19	29,69%	57
TS	2	8	8,33%	16
STS	1	3	1,56%	3
Jumlah		57	100%	192

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
Kriteria		Cukup		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.19 dengan pernyataan kuesioner “gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 192. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa gaji yang diterima sudah cukup, meskipun masih ada sebagian juga yang merasakan tidak cukup. Hal ini disebabkan berbagai faktor seperti problem mesin yang berjarak jauh tidak masuk kedalam kriteria penggantian uang transportasi jarak jauh, kebutuhan internal individu pegawai FSE, dan lain sebagainya.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Pada Pegawai yang Lembur

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	4	11,70%	20
S	4	17	39,77%	68
N	3	36	48,53%	108
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	196
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.20 dengan pernyataan kuesioner “selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan upah jika ada lembur kerja”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 196. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat mereka mendapatkan upah jika ada lembur kerja di luar jam kerja harian maupun tanggal merah.

Tabel 4.21. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Upah Lembur

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	3	9,20%	15
S	4	14	34,36%	56
N	3	19	34,97%	57
TS	2	14	17,18%	28
STS	1	7	4,29%	7
Jumlah		57	100%	163
Kriteria	Cukup			

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.21 dengan pernyataan kuesioner “Upah kerja/ *over time* sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 163. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup dan tidak setuju dengan upah kerja lembur yang dibayarkan. Hal ini dikarenakan pembayaran lembur harian pada manajemen saat ini dan sebelumnya mengalami perubahan kebijakan. Dimana yang sebelumnya pembayaran uang lembur dibayarkan secara terpisah dan penetapan nominal pembayaran jam lembur disesuaikan dengan jam lembur yang dicapai para pegawai FSE. Namun saat ini pembayaran uang lembur dihitung secara flat berdasarkan jumlah kelolaan mesin masing-masing FSE.

Tabel 4.22. Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Setiap Tahun

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	6	17,75%	30
S	4	10	23,66%	40
N	3	35	55,03%	105

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	6	3,55%	6
Jumlah		57	100%	181
Kriteria		Cukup		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.22 dengan pernyataan kuesioner “saya mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan setiap tahunnya”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 181. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden merasa cukup dengan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Namun adapula yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan kemungkinan pegawai FSE tersebut belum mencapai waktu kerja lebih dari 3 bulan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Tabel 4.23. Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan yang Diberikan Sesuai Posisi

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	2	5,78%	10
S	4	17	39,31%	68
N	3	23	39,88%	69
TS	2	11	12,72%	22
STS	1	4	2,31%	4
Jumlah		57	100%	173
Kriteria		Cukup		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.23 dengan pernyataan kuesioner “saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan saat ini”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 173. Nilai tersebut berada pada

interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup dengan tunjangan yang dibayarkan perusahaan sesuai dengan posisi FSE. Namun untuk responden yang memiliki pendapat tidak setuju memiliki alasan karena sebagai contoh Tunjangan Hari Raya (THR) beberapa tahun ini yang seharusnya dibayarkan secara full namun perusahaan membayarkannya dengan membagi dua yaitu dibayarkan pada saat Idul Fitri dan Idul Adha. Selain itu untuk tunjangan yang lain pembayarannya membutuhkan waktu yang lama.

Tabel 4.24. Tanggapan Responden Terhadap Mendapatkan Insentif Bila Melebihi Target Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	4	13,16%	20
S	4	10	26,32%	40
N	3	16	31,58%	48
TS	2	17	22,37%	34
STS	1	10	6,58%	10
Jumlah		57	100%	152
Kriteria	<i>Cukup</i>			

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.24 dengan pernyataan kuesioner “perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 152. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden sudah pernah mendapatkan insentif karena sudah mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun

untuk responden yang belum mendapatkan insentif ini artinya bahwa pekerjaan responden tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Terhadap Besaran Insentif Sesuai Resiko Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	5	15,53%	25
S	4	10	24,84%	40
N	3	17	31,68%	51
TS	2	20	24,84%	40
STS	1	5	3,11%	5
Jumlah		57	100%	161
Kriteria		Cukup		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.25 dengan pernyataan kuesioner “besarnya insentif yang diterima telah sesuai dengan resiko pekerjaan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 161. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang digelutinya.

Tabel 4.26. Resume Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No Item Pernyataan	Skor	Kriteria
9	195	Tinggi
10	192	Cukup
11	196	Tinggi
12	163	Cukup
13	181	Cukup
14	173	Cukup
15	152	Cukup
16	161	Cukup
Jumlah	1.413	Cukup
Rata-Rata	176,625	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 196 pada item “selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan upah jika lembur kerja”. Sedangkan skor terendah yaitu sebesar 152 pada item “perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan”. Hasil perhitungan rata-rata adalah sebesar 176,625 dimana skor tersebut ada pada rentang 148,2 - 193,8 yang berada pada kriteria *Cukup*, Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat penilaian pegawai FSE memiliki kepuasan cukup terhadap pernyataan variabel kompensasi, sehingga perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan kompensasi agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai FSE.

4.3.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Pernyataan yang telah diajukan dalam kuesioner kinerja adalah sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian sebagai berikut:

Tabel 4.27. Tanggapan Responden Terhadap Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas yang Ditetapkan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	19	41,13%	95
S	4	22	38,10%	88
N	3	16	20,78%	48
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	231
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.27 dengan pernyataan kuesioner “selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 231. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai tugas yang dikerjakan selalu sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 4.28. Tanggapan Responden Terhadap Terampil Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	21	44,30%	105
S	4	24	40,51%	96
N	3	12	15,19%	36
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	237
Kriteria		<i>Tinggi</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.28 dengan pernyataan kuesioner “terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan SOP”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 237. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebelum bekerja di PT. Global Tekno Internusa sudah memiliki pengalaman dalam bidang yang sama di perusahaan lain.

Tabel 4.29. Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Tinggi

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	22	45,45%	110
S	4	27	44,63%	108

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
C	3	8	9,92%	24
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	242
Kriteria		<i>Sangat Tinggi</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.29 dengan pernyataan kuesioner “menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi dalam bekerja”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 242. Nilai tersebut berada pada interval 239,4–285 yang masuk pada kategori *Sangat Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sudah melaksanakan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi dalam setiap penyelesaian masalah, hal ini merupakan tuntutan dalam pekerjaan karena bila tidak dilakukan dengan ketelitian yang tinggi maka akan terjadi *repeat problem* atau mesin tersebut tidak bisa beroperasi atau bahkan semakin memperburuk kondisi mesin sehingga berpengaruh terhadap nilai SLA para FSE.

Tabel 4.30. Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Untuk Menunjang Pengembangan Karir

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	7	18,62%	35
N	4	20	42,55%	80
C	3	19	30,32%	57
TS	2	5	5,32%	10
STS	1	6	3,19%	6
Jumlah		57	100%	188
Kriteria		<i>Cukup</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.30 dengan pernyataan kuesioner “tempat saya bekerja saat ini memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 188. Nilai tersebut berada pada interval 148,2–193,8 yang masuk pada kategori *Cukup* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah mendapatkan pelatihan sebelum mereka memulai pekerjaan pada perusahaan tersebut, sedangkan hanya sebagian kecil saja merasa tidak mendapatkan pelatihan khusus dari perusahaan karena tingginya *turnover* pegawai FSE sehingga hanya dilakukan pelatihan *tandem* dengan FSE senior secara langsung di lapangan.

Tabel 4.31. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Problem Mesin Terselesaikan dengan Baik

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	24	49,38%	120
S	4	24	39,51%	96
C	3	9	11,11%	27
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	243
Kriteria		<i>Sangat Tinggi</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.31 dengan pernyataan kuesioner “banyaknya problem mesin yang datang setiap hari selalu dapat terselesaikan dengan baik”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 243. Nilai tersebut berada pada interval 239,4–285 yang masuk pada kategori *Sangat Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa

dirinya telah menyelesaikan problem mesin dengan baik karena bila tidak dilakukan akan terjadi *repeat problem* atau semakin menumpuknya problem mesin yang lain.

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	13	28,38%	65
S	4	32	55,90%	128
N	3	12	15,72%	36
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	229
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.32 dengan pernyataan kuesioner “selalu mengerjakan tugas tepat waktu”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 229. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya sudah menyelesaikan problem tepat waktu, hal ini dikarenakan bila problem tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan maka akan memperburuk penilaian SLA pegawai FSE tersebut.

Tabel 4.33. Tanggapan Responden Terhadap Pengaturan Waktu Bekerja Dengan Efektif dan Efisien

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	21	43,93%	105
S	4	26	43,51%	104
N	3	10	12,55%	30
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	239
Kriteria		Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.33 dengan pernyataan kuesioner “saya mampu mengatur waktu bekerja dengan efektif dan efisien dalam setiap penyelesaian problem di mesin”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 239. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya harus mampu mengatur waktu secara efektif dan efisien dalam setiap penyelesaian problem di mesin untuk mengantisipasi terjadinya penumpukan tiket problem mesin, selain itu juga untuk meningkatkan performa FSE tersebut.

Tabel 4.34. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja dalam Tim

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	26	52,85%	130
S	4	23	37,40%	92
N	3	8	9,76%	24
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	246
Kriteria		<i>Sangat Tinggi</i>		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.34 dengan pernyataan kuesioner “saya mampu bekerja dalam tim dengan baik”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 246. Nilai tersebut berada pada interval 239,4–285 yang masuk pada kategori *Sangat Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu bekerja dalam tim dengan baik, hal tersebut dikarenakan pegawai FSE dituntut untuk membangun kerjasama dengan rekanan kerja baik itu vendor dari perusahaan lain maupun pic bank terkait.

Tabel 4.35. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Terjalin Secara Terbuka Antar Pegawai

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	26	52,63%	130
S	4	24	38,87%	96
N	3	7	8,50%	21
TS	2	0	0,00%	0
STS	1	0	0,00%	0
Jumlah		57	100%	247
Kriteria	<i>Sangat Tinggi</i>			

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.35 dengan pernyataan kuesioner “sesama pegawai di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya dan saling membantu”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 247. Nilai tersebut berada pada interval 239,4–285 yang masuk pada kategori *Sangat Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pegawai perusahaan dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap penyelesaian tiket problem mesin, pegawai FSE akan melibatkan monitoring dan dispatcher perusahaan untuk meneruskan penyelesaian tiket problem kepada pihak bank, distributor mesin atm regional dan global.

Tabel 4.36. Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Dengan Rekan Kerja di luar Perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
SS	5	18	41,10%	90
SS	4	18	32,88%	72
N	3	16	21,92%	48
TS	2	4	3,65%	8
STS	1	1	0,46%	1

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi (F)	%	Jumlah Skor
Jumlah		57	100%	219
Kriteria	Tinggi			

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.36 dengan pernyataan kuesioner “Rekan kerja di luar perusahaan mudah untuk diajak kerjasama dalam setiap penyelesaian problem mesin”, didapatkan jumlah skor hasil perhitungan sebesar 219. Nilai tersebut berada pada interval 193,8–239,4 yang masuk pada kategori *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa rekan kerja diluar perusahaan baik vendor maupun pihak bank mudah untuk diajak kerjasama dalam setiap *handling* mesin. Hal ini dibutuhkan untuk mempercepat penyelesaian mesin atm yang bermasalah. Sementara itu adapula responden yang menyatakan tidak mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja, kemungkinan besar dikarenakan terkadang vendor mesin memiliki kesibukan problem mesin yang lain dan PIC Bank memiliki kegiatan lainnya, sehingga waktu untuk mendampingi dalam menyelesaikan problem mesin tidak sama dan memerlukan penjadwalan kunjungan.

Tabel 4.37. Resume Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No Item Pernyataan	Skor	Kriteria
17	231	Tinggi
18	237	Tinggi
19	242	Sangat Tinggi
20	188	Cukup
21	243	Sangat Tinggi
22	229	Tinggi
23	239	Tinggi
24	246	Sangat Tinggi
25	247	Sangat Tinggi

No Item Pernyataan	Skor	Kriteria
26	219	Tinggi
Jumlah	2.321	Tinggi
Rata-Rata	232,1	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi variabel kinerja (Y) adalah sebesar 247 pada item “semua pegawai di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya dan saling membantu”. Sedangkan skor terendah yaitu sebesar 188 pada item “tempat saya bekerja saat ini memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai”. Hasil perhitungan rata-rata adalah sebesar 232,1 dimana skor tersebut ada pada rentang 193,8 – 239,4 yang berada pada kriteria *tinggi*. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat penilaian pegawai FSE memiliki kepuasan tinggi terhadap pernyataan variabel kinerja, sehingga perusahaan memiliki peran penting dalam memotivasi dan memberikan kompensasi agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai FSE.

4.3.2 Rata-Rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel

4.3.2.1 Rata-Rata (Mean) dan Deviasi Standar

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang diolah menggunakan program SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.38. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi	57	29,09	5,549
Kompensasi	57	24,14	7,254
Kinerja	57	40,70	5,791
Valid N (listwise)	57		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan uji statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel (n) adalah 57. Secara keseluruhan selama penelitian nilai rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi memiliki jumlah (n) sampel sebanyak 57, dari 57 sampel ini menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) 29,09 dan standar deviasi sebesar 5,549.
2. Variabel Kompensasi memiliki jumlah (n) sampel sebanyak 57, dari 57 sampel ini menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) 24,14 dan standar deviasi sebesar 7,254.
3. Variabel Kinerja memiliki jumlah (n) sampel sebanyak 57, dari 57 sampel ini menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) 40,70 dan standar deviasi sebesar 5,791.

Dari hasil analisis ini diperoleh nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi, karena semakin kecil standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan *mean* dan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

4.3.2.2 Korelasi antar Variabel

Dasar pengambilan keputusan yang akan digunakan yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hasilnya Signifikan.
2. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hasilnya tidak Signifikan.

Tabel 4.39. Korelasi antar Variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

		Motivasi	Kompensasi	Kinerja
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.784**	.577**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,000
	<i>N</i>	57	57	57
Kompensasi	<i>Pearson Correlation</i>	.784**	1	.471**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,000
	<i>N</i>	57	57	57

		Motivasi	Kompensasi	Kinerja
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	.577**	.471**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	
	<i>N</i>	57	57	57

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.39 di atas diketahui antar variabel sebagai berikut :

1. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel motivasi (X_1) dengan variabel kinerja (Y) adalah 0,577 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa kriteria korelasinya variabel motivasi (X_1) memiliki korelasi yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y) adalah 0,471 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa kriteria korelasinya variabel kompensasi (X_2) memiliki korelasi yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

4.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti akan menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya dengan menggunakan metode uji keseluruhan atau simultan (Uji-F), uji parsial (Uji-t) dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis *regresi linier* berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver 23.

4.4.1 Model Statistik

Tabel 4.40. Hasil Uji Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,426	3,527		6,641	.784
	Motivasi (X ₁)	,561	,187	,538	3,002	.000
	Kompensasi (X ₂)	,390	,143	,490	2,275	.000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, maka didapatkan model persamaan *regresi linier* sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 23,426 + 0,561X_1 + 0,390X_2 + \epsilon$$

4.4.2 Uji Simultan (Uji-F)

Hipotesis statistik yang diajukan pada uji bersama ini adalah :

H₀ : b₁, b₂, = 0 secara simultan motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai FSE.

H_a : b₁, b₂, > 0 secara simultan motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai FSE.

Tabel 4.41. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	625,905	2	312,952	13,498	.000 ^b
	Residual	1252,025	54	23,186		
	Total	1877,930	56			

a. *Dependent Variable : Kinerja (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₁)*

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, diperoleh hasil uji anova dimana F hitung 13,498 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Syarat uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan H_a dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh sesuai dengan hipotesis yang diajukan (positif dan signifikan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.42. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,426	3,527		6,641	.784
	Motivasi (X_1)	,561	,187	,538	3,002	.000
	Kompensasi (X_2)	,390	,143	,490	2,275	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

1. Motivasi

H_0 : $b_1 = 0$, Motivasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

H_a : $b_1 > 0$, Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai b sebesar 0,561 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Maka, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

2. Kompensasi

H_0 : $b_2 = 0$, Kompensasi (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

H_a : $b_2 > 0$, Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

Berdasarkan tabel 4.42 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai b sebesar 0,390 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Maka, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menunjukkan besarnya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai FSE. Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.43. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.309	4,815

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.43 di atas diketahui nilai koefisien determinasi ataupun R Square adalah sebesar 0,333. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,333 maupun sama dengan 33,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara simultan bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33,3\% = 66,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar persamaan regresi ini ataupun variabel yang tak diteliti.

4.5 Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan

4.5.1 Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 57 responden terhadap masing-masing pernyataan motivasi, menghasilkan resume total skor 1.640 dengan nilai rata-rata 205 yang berada pada interval 193,8 -239,4 dan nilai tersebut menunjukkan kriteria *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa menilai *Tinggi* terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang berpengaruh pada kinerja mereka.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 57 responden terhadap masing-masing pernyataan kompensasi, menghasilkan resume total skor 1.413

dengan nilai rata-rata 176,625 yang berada pada interval 148,2-193,8 dan nilai tersebut menunjukkan kriteria *Cukup* berdasarkan tabel skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi menurut pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa masuk dalam kategori *Cukup*.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 57 responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja pegawai, menghasilkan resume total skor 2.321 dengan nilai rata-rata 232,1 yang berada pada interval 193,8-239,4 dan nilai tersebut menunjukkan kriteria *Tinggi* berdasarkan tabel skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa menilai baik terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
4. Diketahui nilai signifikansi untuk motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa. Indikator motivasi tersebut menunjukkan bahwa pegawai FSE dalam peningkatan kinerja secara langsung dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dengan demikian makin rendah motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai FSE akan menurun.
5. Diketahui nilai signifikansi untuk kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan

demikian bahwa hipotesis variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang diberikan pegawai FSE kepada perusahaan.

6. Diketahui kontribusi variabel bebas dalam upaya mempengaruhi variabel terikat dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,333 hal ini menunjukkan bahwa 33,3% dari variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lainnya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa.

4.5.2 Implikasi

4.5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian Sinaga (2020) bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian Widarningrum (2017) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi penting bagi PT. Global Tekno Internusa dalam memberikan dukungan motivasi dan

kompensasi khususnya bagi para pegawai FSE untuk meningkatkan kinerja pegawai FSE. Hal ini dibutuhkan untuk meningkatkan performa perusahaan sebagai pihak penyedia jasa *maintenance* ATM dan CRM dimata pihak-pihak yang membutuhkan jasa tersebut. Indikator motivasi dan kompensasi yang telah diberikan pada penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan khususnya terkait penilaian kinerja pegawai.

4.5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Responden yang hanya berjumlah 57 orang dirasakan belum dapat menggambarkan secara keseluruhan pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mereka.
2. Dalam penelitian ini data analisis yang dihasilkan hanya berdasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan secara tertulis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) bernilai positif artinya jika motivasi tinggi, maka kinerja pegawai FSE akan tinggi dan apabila motivasi rendah maka kinerja pegawai FSE akan rendah. Kompensasi (X_2) bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Artinya jika kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai FSE akan semakin meningkat.

1. Motivasi pegawai PT. Global Tekno Internusa menurut persepsi pegawai FSE berada pada tingkat tinggi. Hal ini dilihat dari indikator paling tinggi hingga terendah. Dimana pencapaian indikator paling tinggi ada pada pencapaian tugas sesuai target. Sedangkan indikator terendah berada pada fasilitas kerja yang memadai. Kompensasi yang diberikan oleh PT.Global Tekno Internusa terhadap pegawai FSE secara umum masuk pada kriteria cukup. Dimana indikator tertinggi ada pada kesesuaian upah lembur/ *overtime* sedangkan indikator terendah berada pada insentif sesuai resiko pekerjaan. Sementara kinerja yang dicapai pegawai FSE menurut persepsi pegawai FSE itu sendiri ada pada kriteria tinggi. Dimana indikator tertinggi berada pada kemudahan kerjasama dengan rekan kerja, sementara indikator terendah berada pada pelatihan penunjang pengembangan karir pegawai.

2. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE di PT.Global Tekno Internusa.
3. Dari hari uji t dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE di PT.Global Tekno Internusa.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai FSE di PT.Global Tekno Internusa.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat melakukan penelitian seperti ini dengan jumlah responden yang lebih banyak agar penelitian kedepannya menjadi lebih akurat.
2. Bagi peneliti yang akan datang pada bidang sama dengan kajian yang berbeda, hasil penelitian ini kiranya dapat direkomendasikan sebagai bahan awal yang memerlukan pengkajian lebih mendalam, yang dapat melibatkan variabel atau kombinasi variabel baru yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan responden maka peneliti dapat memberikan saran praktis sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai, perusahaan diharapkan dapat mengedukasi SOP secara berkala dan terpantau, dikarenakan terkadang adanya perubahan kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Bank sebagai rekan kerja dan tidak tersosialisasikan dengan baik. Selain itu juga diberikan *refresh training* bagi pegawai FSE dan pembaharuan *toolkit* yg sudah tidak layak pakai untuk menunjang kelancaran pekerjaan para pegawai FSE di lapangan.
2. Kompensasi masih dalam kategori cukup, Sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan pemberian kompensasi misalnya adanya bonus tahunan dan kenaikan *salary* secara bertahap tiap tahunnya. Sehingga akan semakin meningkatkan kinerja dan semangat para pegawai FSE di PT.Global Tekno Internusa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, Michael. Murlis, H. 2003. Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunerasi. Edisi Ke Empat. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Darodjat, Tubagus Achmad 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Bandung: PT. Refika Aditama
- Edison, Emron. Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. s. 2019. Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. T. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 8 No. 1, Maret 2020: 15-22.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset,
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Sari, V. N 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi. Vol. 5 No. 2, Oktober 2016: 31-39.

- Samsudin, Sadili. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka
- Sedarmayanti 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. PT. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta,
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. 2007. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widarningrum, A, W. 2017. Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi. Vol. 5 No. 1, 1 Oktober 2017: 515-526.
- Winardi, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Baharudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafinfo Persada.
- Zainuri, M. d. Oktober 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sipil dengan Kepuasan sebagai Intervening. Business Management Analysis Journal. Vol .1 No.1.

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Eri Suhendra
2. Umur : 41 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki Laki
4. Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 1 April 1982
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Lengkong No.1 RT/RW; 02/05, Kec Bojongsoang,
Kabupaten. Bandung
7. Email : ereeh.suhendra@gmail.com
8. No. Handphone : 082117939182
9. Nama Istri : ED.Vissa S.S, M.Si
10. Nama Anak : Muhammad Racksa Natanagara
11. Nama Anak : Adzannaira Yumna Anargya

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. 1987 - 1992 : SDN Sarijadi 4 Bandung
2. 1992 – 1993 : SDN Gunung Gede Bogor
3. 1993 - 1996 : SMPN 3 Bogor
4. 1997 - 2000 : SMAN 7 Bogor
5. 2000 – 2005 : STBA YAPARI-ABA Bandung (Tidak Diteruskan)
6. 2020 – 2023 : STIE STAN – Indonesia Mandiri

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FSE (*Field Service Engineer*) di PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan

PT. Global Tekno Internusa

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa**, saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu mohon kiranya Bapak/ Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/ Ibu berikan dalam kuesioner ini terjamin kerahasiannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 24 Maret 2023

Hormat Saya,

Eri Suhendra

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dari setiap pernyataan yang telah disediakan, lalu bubuhkan tanda checklist (\surd) pada kolom yang telah tersedia.
2. Keterangan pilihan:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
C : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Dimohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 20
 21 – 25
 26 – 30
 > 30

Pendidikan Terakhir : SMK/ Sederajat
 Diploma
 Sarjana

Lama Bekerja di Perusahaan ini :

KUESIONER

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
Variabel Motivasi (X₁)						
1	Balas jasa yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Kondisi lingkungan pekerjaan tempat saya bekerja kondusif					
3	Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini					
4	Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan baik dan memadai					
5	Menjadi bersemangat karena prestasi kerja dihargai					
6	Masalah dapat diatasi tepat waktu					
7	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
8	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu saya dalam bekerja					
Variabel Kompensasi (X₂)						
9	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat UMR saat ini					
10	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan					
11	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan upah jika ada lembur kerja					
12	Upah kerja/ <i>over time</i> sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
13	Saya mendapatkan tunjangan kerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
	dari perusahaan setiap tahunnya					
14	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan saat ini.					
15	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
16	Besarnya insentif yang diterima telah sesuai dengan resiko pekerjaan					
Variabel Kinerja Pegawai (Y)						
17	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
18	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan SOP					
19	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi dalam bekerja dan <i>problem solving</i>					
20	Tempat saya bekerja saat ini memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai					
21	Banyaknya problem mesin yang datang setiap hari selalu dapat terselesaikan dengan baik					
22	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
23	Saya mampu mengatur waktu bekerja dengan efektif dan efisien dalam setiap <i>handling</i> mesin					
24	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik.					
25	Sesama pegawai di tempat saya bekerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
	senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya dan saling membantu					
26	Rekan kerja di luar perusahaan mudah untuk diajak kerjasama dalam setiap <i>handling</i> mesin					

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Variabel Motivasi (X₁)

Responden	Motivasi (X ₁)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	1	3	3	3	3	3
4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	3	3	4	3	3
7	2	4	3	2	2	3	2	3
8	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	5	4	3	5	4	5	5
10	3	3	3	3	3	4	4	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4
12	3	5	5	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	2	5	3	3
15	3	4	3	4	4	4	3	3
16	3	4	3	3	3	3	4	4
17	5	4	4	4	5	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	3	1	2	5	3	3
20	2	3	2	2	2	3	2	3
21	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	3	4	5	5	5
24	4	3	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	4	2	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	5	4	4
28	5	4	4	5	5	4	5	4
29	4	4	4	4	4	5	4	5
30	4	4	4	4	4	5	4	4
31	5	4	2	2	1	4	2	1
32	4	4	3	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	2	4	4	3
34	5	4	3	3	4	4	4	4
35	2	3	2	2	2	4	2	3

Responden	Motivasi (X1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	1	1	4	1	1
38	2	5	3	3	3	3	4	4
39	2	2	2	2	2	4	4	3
40	4	5	4	3	3	3	4	4
41	2	4	2	3	3	5	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	3	4	4
44	3	3	5	3	5	5	5	4
45	4	4	4	3	4	4	3	4
46	4	5	5	4	4	5	5	5
47	4	5	4	4	4	5	5	4
48	3	4	3	2	3	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	3	4
50	3	3	3	3	3	3	4	4
51	5	4	3	3	4	4	4	4
52	5	5	4	3	4	5	5	5
53	4	4	4	4	4	5	4	4
54	5	4	4	4	5	5	5	4
55	4	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3

Variabel Kompensasi (X₂)

Responden	Kompensasi (X ₂)							
	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	3	3	3	2	2
2	4	4	3	3	3	4	3	4
3	4	3	1	3	3	3	1	1
4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	3	4	3	4	4	3
6	3	3	5	4	5	4	4	4
7	2	2	2	2	3	3	2	3
8	4	4	4	4	3	3	4	4
9	5	5	3	3	4	5	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	2	4	2	3	2	2
12	3	3	1	1	3	4	2	3
13	3	3	2	2	2	3	2	2
14	3	3	2	2	3	3	2	2
15	3	2	2	3	2	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	5	4	5	5	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	3	4	3	3	2	1	1
21	5	4	4	4	2	2	2	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	2	5	4	3	3
24	5	4	4	3	3	3	1	3
25	1	1	1	1	1	2	1	3
26	2	2	2	3	3	2	3	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	4	5	5
29	1	4	4	4	3	3	3	3
30	4	4	3	3	4	4	3	3
31	1	1	1	1	1	1	1	1
32	3	3	3	3	2	3	3	3
33	5	4	4	3	1	3	1	1
34	5	4	2	2	3	3	2	2
35	2	2	3	2	2	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	2	2	1	2	2	2	2

Responden	Kompensasi (X2)							
	9	10	11	12	13	14	15	16
38	4	3	1	1	3	3	3	3
39	2	2	2	2	1	1	1	2
40	3	3	3	3	3	3	2	2
41	4	4	3	3	2	3	1	2
42	3	3	3	2	2	2	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	4	2	2	2	2	2
45	2	3	3	3	2	3	2	2
46	4	4	3	4	3	3	4	4
47	2	2	4	2	4	2	2	2
48	2	2	2	2	3	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4	4	3
50	3	3	1	1	1	1	1	3
51	5	4	2	2	3	3	2	2
52	5	5	5	2	5	4	3	3
53	4	4	3	3	3	4	3	4
54	5	5	4	5	5	4	5	5
55	3	3	3	3	3	3	2	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	2	2	2	3	2

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Kinerja Pegawai (Y)									
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5
10	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3
11	3	4	5	3	4	4	4	4	5	2
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
14	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4
15	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3
16	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
24	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4
25	5	5	5	1	5	5	4	5	3	3
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
27	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
30	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
31	4	4	4	1	4	4	4	5	3	2
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
33	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4
34	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5
35	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4

Responden	Kinerja Pegawai (Y)									
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
38	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
41	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4
44	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5
47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2
48	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
55	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	57	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,930	8

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,018	2,667	3,421	,754	1,283	,068	8
Item Variances	1,234	,927	1,498	,571	1,616	,028	8
Inter-Item Covariances	,763	,571	1,110	,539	1,942	,017	8
Inter-Item Correlations	,626	,437	,853	,416	1,950	,012	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P9	3,42	1,224	57
P10	3,37	1,063	57
P11	3,00	1,134	57

P12	2,86	1,093	57
P13	2,96	1,117	57
P14	3,04	,963	57
P15	2,67	1,170	57
P16	2,82	1,104	57

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	57	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,930	8

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum
Item Means	3,018	2,667	3,421
Item Variances	1,234	,927	1,498
Inter-Item Covariances	,763	,571	1,110
Inter-Item Correlations	,626	,437	,853

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P9	3,42	1,224	57
P10	3,37	1,063	57
P11	3,00	1,134	57
P12	2,86	1,093	57
P13	2,96	1,117	57
P14	3,04	,963	57
P15	2,67	1,170	57
P16	2,82	1,104	57

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	57	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,920	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P17	4,05	,789	57
P18	4,16	,751	57
P19	4,25	,689	57
P20	3,30	1,133	57

P21	4,25	,714	57
P22	4,02	,668	57
P23	4,19	,718	57
P24	4,32	,711	57
P25	4,33	,690	57
P26	3,84	1,014	57

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,070	3,298	4,333	1,035	1,314	,096	10
Item Variances	,643	,446	1,284	,838	2,879	,079	10
Inter-Item Covariances	,301	,030	,461	,430	15,155	,010	10
Inter-Item Correlations	,534	,040	,859	,819	21,391	,054	10

Lampiran 5 : Hasil Uji Korelasi

Correlations

[DataSet2]

Correlations

		Motivasi	Kompensasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.784**	.577**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	57	57	57
Kompensasi	Pearson Correlation	.784**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	57	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	.577**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	57	57	57

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X2), Motivasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.309	4,815

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625,905	2	312,952	13,498	.000 ^b
	Residual	1252,025	54	23,186		
	Total	1877,930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,426	3,527		6,641	,784
	Motivasi (X1)	,561	,187	,538	3,002	,000
	Kompensasi (X2)	,390	,143	,490	2,275	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

