

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Kelurahan Cipamokolan
Kecamatan Rancasari Kota Bandung)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menenmpuh ujian akhir program strata (SI)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

**SITI SOLIHAH
381763010**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – IM

PROGRAM JURUSAN MANAJEMEN

BANDUNG

2020

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Kelurahan Cipamokolan
Kecamatan Rancasari Kota Bandung)

Oleh :

SITI SOLIHAH

381763010

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan untuk Memenuhi
Persyaratan Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN-INDONESIA MANDIRI

Bandung, September 2020

Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi.

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T., M.M.

Dede Suryana, Ir., M.Si

Mengetahui,
Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.kom

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Kantor Kelurahan Cipamokolan
Kecamatan Rancasari Kota Bandung)

Siti Solihah

381763010

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari, Rabu tanggal 30 September 2020,
dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, September 2020

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Dede Suryana, Ir., M.Si	Pembimbing	
2.	Dr. Nur Hayati, S.E., M.Si	Penguji 1	
3.	Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si	Penguji 2	

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Solihah

Nim : 381763010

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :
“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KELURAHAN CIPAMOKOLAN KECAMATAN RANCASARI KOTA BANDUNG”

Skripsi ini murni merupakan karya penelitian saya sendiri dan bukan plagiat atas karya pihak lain. Dalam hal ada bantuan atau arahan dari pihak lain maka telah saya sebutkan identitasnya dan jenis bantuannya di dalam lembar kata pengantar. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti adanya kebohongan dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri.

Bandung, September 2020
Yang membuat pernyataan

Siti Solihah
381763010

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yang bekerja di Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung Non-PNS (Outsourcing). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diskusi lebih lanjut mengenai hasil penelitian dapat dilihat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variable compensation and work motivation on employee performance in the Cipamokokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung. The method used in this research is descriptive method and multiple regression analysis. The research was conducted by distributing questionnaires to 50 respondents who work at the Cipamokokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung Non-PNS (Outsourcing). The results showed that compensation and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Further discussion regarding the research results can be seen in this study.

Keywords : *compensation, work motivation, employee performance.*

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh dunia.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung).”** Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di STIE STAN IM Bandung. Sepanjang penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak hambatan-hambatan dan kesulitan-kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat doa dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan. penulis juga mengucapkan terima kasih kepada STIE STAN IM Bandung, khususnya program studi Manajemen atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidak sempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat

banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang memberikan petunjuk, perlindungan, dan kekuatan kepada hambanya-Nya.
2. Rasulullah Muhammad SAW Nabi teladan serta pemberi penerangan bagi umatnya.
3. Kepada kedua orang tuaku, Bapak Nandang dan Ibu Nurhayati terimakasih yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, dukungan, motivasi serta do'a yang tiada hentinya.
4. Bapak Dede Suryana, Ir. M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, tenaga, pikiran serta ilmu yang sangat berharga dan sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
6. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M., M.T. selaku ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
7. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.

8. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKEE, Perpustakaan, dan seluruh dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN- Indonesia Mandiri Bandung.
9. Kepada dosen penguji 1 dan dosen penguji 2 yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan masukan pada skripsi ini.
10. Bapak Lurah Cipamokolan, Para Kasie, Staf ASN dan Non ASN di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung terimakasih atas dukungan dan bantuan informasi serta data-data yang diperlukan oleh penulis.
11. Kakak-kakak saya Dindin Mauludin dan Nurhayati terimakasih atas waktu, dukungan, pengertian, kesabaran serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama pengerjaan skripsi in.
12. Keponakan-keponakan yang saya cintai dan saya sayangi Alda Noviyanti Nurrohmah dan Almira Meidhina Nurrahmadani terimakasih atas keceriaan yang selalu hadir setiap harinya.
13. Teman-teman seperjuangan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung, Devi Lestari, Putri Mawar Pratiwi, Asti Ardianti, Diaz Nur Setia, Vini Megawati, Anisa Maulina, Tenny Triana, dan yang lainnya, terimakasih atas waktu, kebersamaan, dan curhatan hati penulis selama perkuliahan, memberikan hiburan dikala penulis sedih dan memberikan semangat luar biasa kepada penulis, terima kasih.

14. Kakak tingkat saya Yusuf Maulana dan Firda Noviyanti yang selalu memberikan inspirasi, motivasi dan membantu dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
15. Kekasihku Dian Sopian yang selalu ada disaat senang maupun susah, terima kasih telah menjadi kekasih paling kuat bagi penulis, terima kasih atas kesabarannya selama ini. Semoga kita sukses dan segala impian kita tercapai.
16. Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri yang selalu memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik yang telah di berikan akan menjadi pahala dan mendapat balasan berlipat dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung, September 2020

Penulis,

Siti Solihah
381763010

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Tujuan Masalah	10
1.4 Kegunaan Peneliti.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN	13
PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1 Tinjauan Pustaka	13
2.2 Kompensasi	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	14
2.2.3 Tujuan Kompensasi	15
2.2.4 Dimensi Kompensasi	18
2.2.5 Indikator Kompensasi	18
2.2.6 Tujuan Kompensasi	20
2.3 Motivasi Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	20
2.3.2 Teori-teori Motivasi Kerja.....	21
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	24

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.3 Kinerja	25
2.3.1 Pengertian Kinerja	25
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	26
2.3.3 Tujuan Kinerja	27
2.3.4 Indikator Kinerja.....	28
2.4 Penelitian Sebelumnya	29
2.5 Kerangka Teoritis	30
2.6 Model Analisis	31
2.6.1 Hipotesis	31
BAB III	32
OBJEK DAN METODE PENELITIAN	32
3.1 Objek Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Metode Penelitian.....	32
3.3.1 Unit Analisis	33
3.3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.....	35
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.5 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3.6 Operasional Variable	36
3.3.7 Instrumen Penelitian	39
3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	40
3.3.9 Teknik Analisis Data	41
3.3.10 Pengujian Hipotesis	44
3.3.10. Model Statistik.....	45
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Profil Responden	48
4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia.....	49

4.1.3. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	51
4.2.1 Uji Validitas	52
4.2.2 Uji Realibitas	54
4.3 Tanggapan Responden	55
4.3.1. Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	56
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	63
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	78
4.4 Rata – rata Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel	86
4.4.1 Rata – rata dan Deviasi Standar	86
4.4.2. Korelasi antar Variabel	87
4.5 Pengujian Hipotesis	89
4.5.1 Koefisien Determinasi	90
4.6 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	91
4.6.1. Pembahasan	91
4.6.2 Implikasi	93
4.6.3 Keterbatasan.....	94
BAB V	95
KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran	97
5.2.1 Saran Teoritis	97
5.2.2 Saran Praktis	98
Daftar Pustaka.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kompensasi Karyawan Non-PNS di Kelurahan Cipamokolan	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Non-PNS di Kelurahan Cipamokolan	6
Tabel 1.3 Data kinerja karyawan Kelurahan Cipamokolan.....	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Kriteria Pengukuran Variabel Kompensasi, Motivasi, Kinerja	44
Tabel 3.3 Kriteria Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Status Tingkat pendidikan	51
Tabel 4.4 Profil Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.9 Kriteria Pengukuran Variabel	57
Tabel 4.10 Gaji Yang Di Berikan Perusahaan.....	58
Tabel 4.11 Pemberian Tunjangan Karyawan Dari Perusahaan	59
Tabel 4.12 Pembayaran Uang Lembur Sudah Layak/Wajar	56
Tabel 4.13 Pembayaran Uang Lembur Sudah Adil	61
Tabel 4.14 Pembayaran Bonus Sudah Layak/Wajar	62
Tabel 4.15 Asuransi Selalu Siap Sedia Ketika Dibutuhkan.....	63
Tabel 4.16 Resume Total Skor Kompensasi.....	64
Tabel 4.17 Rasa Aman.....	65
Tabel 4.18 Kesempatan Untuk Membantu Orang Lain	66
Tabel 4.19 Kesempatan Untuk Mengembangkan Hubungan Pertemenan	67
Tabel 4.20 Rasa Penghargaan Terhadap Diri Sendiri.....	68
Tabel 4.21 Prestise Pekerjaan Dalam Perusahaan	69
Tabel 4.22 Prestise Pekerjaan Diluar Perusahaan	70

Tabel 4.23 Kewenangan Dengan Pelaksanaan Pekerjaan.....	71
Tabel 4.24 Kesempatan Untuk Berfikir dan Bertindak Bebas	72
Tabel 4.25 Kesempatan Berpartisipasi Sesuai Bidang Pekerjaan.....	73
Tabel 4.26 Kesempatan Berpartisipasi Penentuan Metode	74
Tabel 4.27 Kesempatan Tumbuh dan Berkembang.....	75
Tabel 4.28 Rasa Pemenuhan Diri Untuk Menggunakan Potensi Kemampuan.....	76
Tabel 4.29 Rasa Berguna Terhadap Hasil Yang Dicapai.....	77
Tabel 4.30 Resume Total Skor Motivasi Kerja	78
Tabel 4.31 Melebihi Rata-rata Pegawai Lain	79
Tabel 4.32 Secara Kualitas, Pekerjaan Sekarang Jauh Lebih Baik	80
Tabel 4.33 Kemampuan Mengendalikan Biaya-biaya	81
Tabel 4.34 Kualitas Pekerjaan Melampaui Standar Resmi Yang Ditetapkan	82
Tabel 4.35 Bekerja Dalam Kelompok	83
Tabel 4.36 Kempuan Melaksanakan Pekerjaan Utama Sangat Baik	84
Tabel 4.37 Berhasil Mengerjakan Sangat Tinggi.....	85
Tabel 4.38 Pengetahaun Terhadap Pekerjaan Sangat Baik.....	86
Tabel 4.39 Resume Total Skor Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.40 Statistik Deskriptif.....	88
Tabel 4.41 Korelasi Antar Variabel.....	89
Tabel 4.42 Uji- <i>t</i>	90
Tabel 4.43 Koefisien Determinasi.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Model Analisis	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	105
Lampiran 2 Kuesioner.....	106
Lampiran 3 Tanggapan Responden	111
Lampiran 4 Hasil Perhitungan Melalui Program SPSS	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Irawati, 2018).

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja yang dihasilkannya dan bukan berdasarkan

senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya, ada 2 jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo, 2013: 348). Hasibuan (2013: 118) dalam Pitri (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi (Kakinsale, 2015).

Menurut Hasibuan (2007:56) dalam Suparno *et al.*, (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam Martinus (2018) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Luthans, 2005: 165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik bagi karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang tidak sama rata seperti di kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari pada karyawan Non-PNS (Outsourcing) hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga karyawan merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Bentuk kompensasi yang di berikan Kelurahan Cipamokolan dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Kompensasi Karyawan Non-PNS di Kelurahan Cipamokolan

No	Jabatan	Uraian Kerja	Bentuk Kompensasi	Ket
1	Staf Keuangan	Membantu bendahara dalam membuat laporan realisasi anggaran, Melakukan Pembayaran Sesuai Dengan Kebutuhan SKPD, Mengajukan SPP UP, GU, TU Dan Gaji Kepada TAPD, dll.	Gaji Pokok, dan Insentif	Jika ada lembur
2	Staf Pelayanan	Membantu mengelola pelayanan administrasi untuk masyarakat terkait pembuatan pengantar E-KTP, Kartu Keluarga, Kelahiran, Kematian, dll.	Gaji Pokok	Gaji Bulanan
3	Staf Kasi Kesos	Membantu mengelola data kegiatan pembinaan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dan tenaga kesejahteraan sosial, Membantu kegiatan pelaksanaan pembinaan kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan, dll.	Gaji Pokok	Gaji Bulanan
4	Staf Kasi Ekbang	Membantu kegiatan pelaksanaan Bulan Bakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM) dan urusan pembangunan di kecamatan, Membantu kegiatan dan merekap laporan terkait Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG), Membuat laporan koperasi dan usaha mikro kecil menengah dan koperasi (UMKM) yang ada di wilayah kelurahan, dll.	Gaji Pokok	Gaji Bulanan
5	Staf Kasi Pemerintahan	Membantu menyusun data jumlah penduduk, laporan kelahiran dan kematian, keterangan pindah / mutasi penduduk, Membantu merekap data Rt dan Rw, dll.	Gaji Pokok	Gaji Bulanan
6	Staf Kepegawaian	Membantu merekap kepangkatan pegawai, Data urusan kepegawaian, Kenaikan gaji berkala	Insentif	Tidak ada anggaran gaji untuk staf kepegawaian, uang insentif yang di berikan di ambil dari TPP Para kasi.

Sumber : Data Kelurahan

Berdasarkan tabel 1.1 staf keuangan memiliki gaji pokok dan uang insentif, staf pelayanan, staf kasi kesos, staf kasi ekbang dan staf kasi pemerintahan memiliki kompensasi berupa gaji pokok saja, sedangkan staf kepegawaian tidak memiliki gaji pokok hanya menerima uang insentif dari beberapa kasinya saja. Terlihat jelas bahwa kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada penempatan posisi kerja. Bonus yang diberikan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar karena tanggung jawabnya atas pekerjaannya pun besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi berupa gaji pokok dan insentif terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga menghambat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Berikut ini data absensi karyawan Non-PNS di kelurahan Cipamokolan yang mengalami penurunan kinerja selama 6 bulan terakhir akibat dari kurangnya kompensasi :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Non-PNS di Kelurahan Cipamokolan
Laporan Kehadiran 2019

No	Staf pegawai Non-PNS	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Staf Keuangan	91%	87%	91%	82%	78%	75%
2	Staf Pelayanan	93%	89%	85%	89%	79%	80%
3	Staf Kasi Kesos	87%	87%	84%	80%	78%	78%
4	Staf Kasi Ekbang	91%	86%	83%	79%	76%	77%
5	Staf Kasi Pemerintahan	87%	90%	88%	82%	80%	79%
6	Staf Kepegawaian	92%	87%	85%	83%	81%	80%

Sumber : Data Kelurahan

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa setiap staf pegawai Non-PNS mempunyai tingkat kehadiran yang terus menurun setiap bulannya. Staf keuangan Non-PNS pada bulan Juli 2019 menunjukkan kehadiran hanya 91%, staf pelayanan pada bulan Juli 93%, staf Kasi Kesos pada bulan Juli 87%, staf Kasi Ekbang pada bulan Juli 91%, staf kasi pemerintahan pada bulan Juli 87%, dan staf kepegawaian pada bulan Juli hanya 92%. Salah satu faktor yang membuat pegawai semakin menurun akan tingkat kehadirannya yaitu bentuk kompensasi dan motiyasi yang di berikan perusahaan yang tidak sesuai atas beban kerja yang di tanggung oleh para pegawai Non-PNS (outsorcing) di kantor Kelurahan Cipamokolan. Bentuk kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada tingkat kehadiran karyawan, dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Setiap pimpinan dalam perusahaan perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Mimimnya motivasi di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berikut tabel kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung :

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Kelurahan Cipamokolan

Bulan	Uraian Kerja	Target	Realisasi	Presentase
Juli	Pembayaran Hutang Belanja pada pihak penyedia jasa kontruksi	5 perusahaan	4 perusahaan	80%
Agustus	Pembayaran Hutang Belanja pada pihak penyedia jasa ketring	5 perusahaan	3 perusahaan	60%
September	Pelaporan pajak ke dinas pajak	9 laporan	7 laporan	78%
Oktober	Laporan DTKS tingkat RW	12 Laporan	7 Laporan	58%
November	Laporan Swadaya RW	12 laporan	12 laporan	100%
Desember	Proses pengajuan kenaikan gaji berkala untuk PNS	4 pegawai	1 pegawai	25%

Sumber : Data Perusahaan

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung, kinerja karyawan masih terhitung sangat rendah, karena banyak pekerjaan yang tidak semua tercapai. Tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan sempurna menjadi tidak tercapai 100%. Karyawan dituntut bekerja sesuai dengan peraturan di kantor dengan bersikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak bersikap baik seperti tidak sopan terhadap pengunjung saat bekerja akibat dari motivasi yang kurang dari atasan.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) dalam Martinus (2018) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Nawawi (2006:325) adalah penghargaan/imbalan pada para karyawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi kerja menurut Malthis dalam Gardjito (2014) keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Purnama *et al.*, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Terdapat sejumlah peneliti yang mengkaji terkait pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Halim dan Andreani (2017). Sedangkan hasil penelitian Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Prihantini *et al.*, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Andreani (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan inkonsistensi diatas penulis melihat adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu hasil analisis diatas, penulis ingin mengkaji ulang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi menurut persepsi responden di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung ?

2. Bagaimana motivasi kerja menurut persepsi responden di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung ?
3. Bagaimana Kinerja karyawan menurut persepsi karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kompensasi di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang motivasi kerja di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan dengan penelitian ini. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk dapat menambah ilmu pengetahuan serta sebagai dokumentasi dalam upaya pengembangan keilmuan dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bagaimana dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi piha-pihak berikut:

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya masalah yang diteliti, yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Untuk Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung

Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan di kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja agar menghasilkan kiera yang baik bagi karyawan.

3. Untuk STIE STAN-Indonesia Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut sebagai bahan tambahan referensi terutama bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan konsep-konsep berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep-konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan antara pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan menurut Hasibuan dalam Kasenda (2013). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017: 83) mengemukakan bahwa :

A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensastion resources provided to employees for the return of their service. The terms “remuneration, “wage”, and “salary” also are used to describe this financial

arrangement between employers and employees. A remuneration is a reward, payment, or reimbursement on occasion also may be non financial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are ideas of salary and wae that normally include a financial but not a nonfinancial dimension.

Berdasarkan pendapat Andrew itu dapat dikemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Semua pendapat yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000: 118)

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Suparyadi dalam Halim dan Andreani (2017) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang mencakup:
 - Gaji

- Upah
 - Tunjangan
 - Insentif
- b. Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi tidak langsung dibagi menjadi dua, yaitu:
- a. Kompensasi finansial
 - Pensiun penuh
 - Pensiun dini
 - Pesangon
 - Pensiun janda/duda
 - b. Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi kesehatan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:121) dalam Riana *et al.*, (2016) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

(a) Ikatan kerjasama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

(b) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

(c). Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

(d). Disiplin.

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

Menurut Eddy Sutrisno (2011: 188) dalam Riana *et al.*, (2016) merinci tujuan kompensasi sebagai berikut:

(a) Menghargai prestasi kerja.

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para nya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.

(b) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantaranya dalam organisasi, masing-masing akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

(c) Mempertahankan.

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

(d) Memperoleh yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon. Dengan banyaknya calon maka peluang untuk memilih yang bermutu akan lebih banyak.

(e) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya yang keluar. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Ada 2 (dua) sistem kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012:123-124) dalam Riana *et al.*, (2016) yaitu sistem waktu dan sistem hasil :

(a) Sistem waktu.

Dalam sistem ini besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi

karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

(b) Sistem Hasil.

Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap.

2.2.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Eddy Sutrisno (2011: 183-184) dalam Riana *et al.*, (2016) dimensi kompensasi meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu:

(a) Kompensasi langsung meliputi:

- gaji/upah dan insentif.

(b) Kompensasi tidak langsung meliputi :

- fasilitas kantor, asuransi, transportasi.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Sebagai Indikator, ada dua bentuk kompensasi , yaitu bentuk langsung dan tidak langsung. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013: 85-86) dalam Riana *et al.*, (2016) bahwa ada dua bentuk kompensasi yaitu:

(a) **Upah dan Gaji.**

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari, per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada atas

jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa nya. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan diperusahaan. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

(b) ***Benefit (keuntungan) dan pelayanan.***

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit bertujuan untuk mengecilkan turnover, meningkatkan

modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk, adanya tim olahraga, kamar tamu, kafetaria, surat kabar perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.

2.2.6 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis dan Werther (1996) dalam Murty (2012) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- a. Memperoleh personil yang berkualifikasi
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya

motivasi. Menurut Robbins dan Sugiono (2018) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Mangkunegara (2017: 93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2008).

2.3.2 Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Suparyadi (2015: 419) dalam Halim dan Anreani (2017) terdapat dua pendekatan teori motivasi yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses. Teori motivasi melalui pendekatan isi yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Seorang manusia dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling atas, tersusun seperti anak tangga. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu:

- a) Fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit.

- b) Keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik.
- c) Sosial adalah kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta.
- d) Penghargaan adalah kebutuhan harga diri dan penghargaan diri orang lain.
- e) Aktualisasi diri adalah kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2. Teori ERG oleh Clayton Alderfer

Teori Alderfer yang dikutip oleh Siagian (2009:289) dalam Martinus (2016) dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

- a) *Existence* yaitu pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja
- b) *Relatedness* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial dan hubungan antarpribadi
- c) *Growth* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

3. Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan kelompok risetnya yaitu psikological Service Pittsburg ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi (Herzberg, 1959) yaitu :

- a. Motivasi (job Satisfaction factors): Yaitu faktor-faktor yang langsung mempunyai pengaruh bagi peningkatan prestasi, semangat dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan akhirnya karyawan dapat mencapai kebutuhan dalam tingkat yang tinggi (ego dan aktualisasi diri)
- b. Hygiene factors (job dissatisfaction factors) Yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan yang terdiri dari :
Company policy and administration, technical supervisor
Interpersonal supervision 'Working kondition' Wages.

Bila faktot-faktor hygiene ini diperbaiki tidak dapat memotivasi atau mempengaruhi sikap kerja yang positif, tapi dapat mengurangi atau menghilangkan ketidak puasan kerja. Terutama dalam memenuhi kebutuhan karyawan pada level bawah yaitu : kebutuhan fisik, rasa aman dan sosial.

4. Teori Kebutuhan oleh David McClelland

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).
- c) Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*).

Teori-teori motivasi melalui pendekatan proses menurut Suparyadi dalam Halim dan Andreani (2017) yaitu:

- 1) Teori Pengharapan oleh Victor Vroom yaitu:
 - b.) Hubungan upaya-kinerja
 - c.) Hubungan kinerja-ganjaran
 - d.) Hubungan ganjaran-tujuan

- 2) Teori Keadilan adalah persepsi orang terhadap keadilan perlakuan dalam perubahan sosial. Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa individu termotivasi oleh suatu perlakuan yang adil di tempat kerja. Terdapat empat hal yang penting yaitu:
 - a. Orang
 - b. Perbandingan dengan orang lain
 - c. Masukan
 - d. Keluaran
 - e. Di dalam diri sendiri
 - f. Di luar diri sendiri
 - g. Di dalam diri orang lain
 - h. Di luar diri orang lain

- 3) Teori Penetapan Tujuan adalah dengan ditetapkannya tujuan dalam perusahaan, karyawan dapat mengetahui apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan guna mencapai tujuan tersebut.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Martiyoko (2018) ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan, yaitu :

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

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi menurut Syahyuti (2010) dalam Rochanah (2017:21) :

1. Dorongan untuk mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Rasa Tanggungjawab

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”Mangkunegara (2017: 67). Menurut Kasmir (2016) dalam Halim dan Andreani (2017) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Vethzal (2009) dalam Riana, *et al.*, (2016) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan untuk karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Benardin (2001:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kuantitatif dan kualitatif (Janssen 2001).

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) . Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas-rata rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

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

2.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Batlajery dan Alfons (2014) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bangun dalam Wijaya dan Andreani (2015) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat ke-hadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Janssen (2001) indikator kinerja (prestasi kerja) ada 8 point yaitu :

1. Melebbihi rata-rata pegawai lain
2. Hasil kerja yang lebih baik
3. Pengendalian biaya yang tidak perlu
4. Melampaui standar resmi
5. Kerja keras
6. Melaksanakan pekerjaan utama lebih baik
7. Menggunakan akal sehat
8. Pengetahuan tentang kerja

2.4 Penelitian Sebelumnya

Logahan *et al.*, (2012) melakukan penelitian CV Mum Indonesia di Jakarta Barat dengan sample responden 30 responden. Hasil analisis menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan namun tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hati dan Brahmana (2016) sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan PT. Citra Buana Prakarsa Kepulauan Riau dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan Suwati (2013) sampel pada penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan di PT. Tunas Hijau Samarinda menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya Halim dan Andreani (2017) sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan pada PT Bersama Lima Putera di Surabaya. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

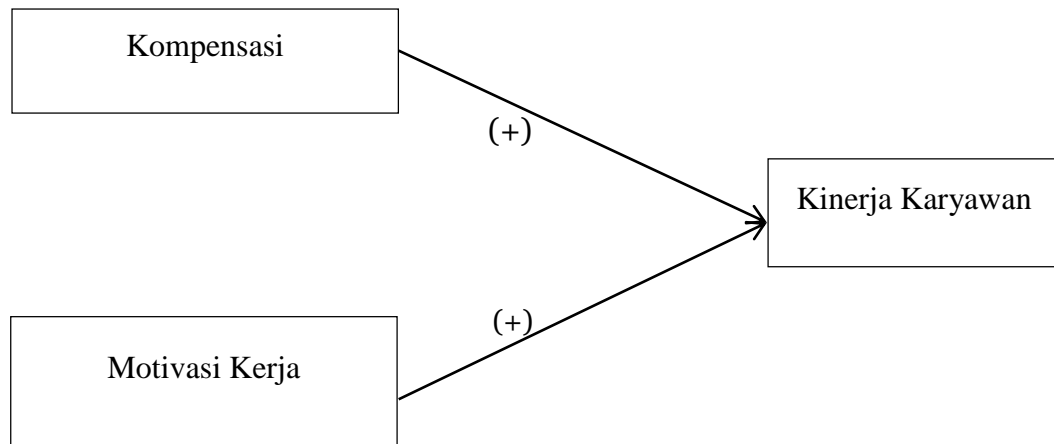
2.5 Kerangka Teoritis

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah model analisis secara diagramatis dimana kepuasan komunikasi akan diuraikan kedalam tiga dimensi yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang merupakan variabel bebas. Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Peneliti mengharapkan adanya pengaruh positif pada dimensi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, proses pengolahan uji parsial dilakukan dengan menggunakan keputusannya adalah menggunakan software SPSS version 2.2, yang mana dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

2.6 Model Analisis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Model analisis penelitian

2.6.1 Hipotesis

Berdasarkan studi sebelumnya, dan model analisis dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Cipamokolan No. 26 Rt. 005 Rw. 001 Kel. Cipamokolan Kec. Rancasari Kota Bandung, 40292.

3.3 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian survey eksplansi (*explanatory survey*). Menurut Sugiyono (2011: 6) metode penelitian survey eksplansi (*explanatory survey*) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Objek penelitian dengan

metode survey eksplansi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variable yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variable atau lebih, untuk dapat mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atautakah tidak dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel disebabkan atau di pengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Metode lain ditambahkan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2013: 147), metode penelitian deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Sedangkan metode inferensial adalah metode penelitian yang menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*) (Sugiono, 2013: 148).

3.3.1 Unit Analisis

Penulis melakukan penelitian mengenai hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya adalah individu, yang dimaksud individu pada penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Cipamokolan kecamatan Rancasari.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan cara mempunyai karakteristik yang sama. Anggota populasi yang terdiri atas orang-orang biasa disebut subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kerja Non-PNS atau tenaga Outsourcing.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2013: 81)

Pada penelitian ini penentuan ukuran sampel ditentukan dengan teori yang dikembangkan oleh Roescoe (Sugiyono, 2013: 90) yang menyatakan teori berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam sampel adalah 30-500
- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda) maka jumlah sampel minimal 10x dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian kali ini variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu : 2 variabel dependen dan 1 variabel terikat, maka minimal jumlah anggota sampel yang akan diambil dapat dihitung dengan cara berikut :

$$3 (\text{variabel dependen} + \text{variabel independen}) \times 10 = 30$$

Karena menurut teori Roscoe tersebut mengatakan bahwa 30 sampel merupakan jumlah minimal maka peneliti menambahkan 20 sampel agar penelitian lebih akurat. Maka sampel yang digunakan menjadi 50 sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011: 68).

Ukuran sampelnya pada penelitian ini dilakukan secara acak karena penelitian ini adalah penelitian korelasional dan sampel yang diambil untuk penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 50 responden.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu Kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar-daftar pertanyaan kepada responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142).

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Menurut Oie

I (2010) menyatakan bahwa data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Hal yang sama juga disampaikan oleh Syekh (2011) yang mentakan bahwa data primer merupakan data yang di peroleh dan di kumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden.

b.Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terhdahulu. Menurut Oie I (2010) data sekunder didefinisikan sebagai sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan riset sendiri, untuk tujuan lain. Hal yang sama juga disampaikan oleh Syekh (2011) yang menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian-penelitian terhdahulu, jurnal, dan artikerl yang dikumpulkan dari pencairan di internet yang relevan dengan penelitian (Syekh: 2011;5).

3.3.6 Operasional Variable

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa aja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2013;38).

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel-variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010: 40),

pengertian variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terkait). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Kompensasi dan Motivasi

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya dalam kaitnya dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010: 40), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.3.6.1 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi :Semua pendapat yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000: 118)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Intensif 4. Bonus 5. Asuransi 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan untuk mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa Tanggungjawab 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kuantitatif dan kualitatif (Janssen 2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melebbihi rata-rata pegawai lain 2. Hasil kerja yang lebih baik 3. Pengendalian biaya yang tidak perlu 4. Melampaui standar resmi. 5. Kerja keras 6. Melaksanakan pekerjaan utama lebih baik 7. Menggunakan akal sehat 8. Pengetahuan tentang kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2011: 92)

Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran penelitian ini maka kuesioner yang disebar, diolah dan masing-masing jawaban diberi bobot dengan menggunakan skala Likert (Lima Skala), dimana skala Likert merupakan metode pengukuran sikap, pendapat dan persepsi skala Likert merupakan metode pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang yang berisi pertanyaan setuju atau tidak setuju responden terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu (Sugiyono, 2011: 93).

Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap instrument berikut :

- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- Ragu-ragu = Ragu-ragu diberi skor 3
- S = Setuju diberi skor 4
- SS = Sangat Setuju diberi skor 5

Skala likert dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkatan yang “lebih tinggi”, dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari Ragu-ragu (Ghozali, 2012: 47).

Variabel kompensasi terdiri dari 6 indikator (Hasibuan, 2009: 118), dan 7 item kuesioner diadaptasi dari Bernadin (2003). Variabel motivasi terdiri dari 5

indikator dari teori Maslow's *needs hierarchy theory* (Hasibuan, 2000: 153) dan 13 item pernyataan kuesioner diadaptasi dari Porter *et al.*, (1961). Variabel kinerja terdiri dari 8 indikator dan 8 item pernyataan diadaptasi dari Janssen (2001).

3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrument pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibitas pada penelitian yang dilakukan

3.3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukut keafsahan atau valid tidaknya suatu kuisioner. Tinggi rendah validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang telah dimaksud (Arikunto, 2002). Dalam pengujian ini responden yang dilibatkan sebanyak 30 responden untuk menjawab pernyataan.

Kategori valid apabila skor/nilai $> 0,3$. Jika kurang dari 0,3 maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013: 126).

3.3.8.2 Uji Realibitas

Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Ukuran realibitas dapat menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

Penerapan dalam uji penelitian untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam menguji realibilitas yang akan digunakan, yaitu teknik *Cronbach Alpha* (α).

Kriteria instrument yang memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$ (Ghozali, 2002). Jadi hasil perhitungan mengaju pada kriteria koefisien yang di peroleh harus $>0,60$.

3.3.9 Teknik Analisis Data

3.3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistmemati, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, seifat seta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari, yang merupakan subjek sekaligus responden penelitian, dalam penelitian ini respondennya sejumlah 50 orang pada kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari.

3.3.9.2 Rentang Skala

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel peneliti masuk dalam kategori yaitu :

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu / Netral
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Analisis deskriptif didasarkan pada skala penelitian yang dicasri dengan cara rentang kriteria yang dilakukan oleh Husein Umar (2005: 224-226). Adapun rumus untuk menentukan rentang skala tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

RS : Rentang Skala

N : Jumlah Sampel

M : Jumlah Alternatif Jawaban tiap item

Rentang skala kompenasai, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$RS = \frac{50 (5 - 1)}{5} = 40$$

Dengan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa rentang skala yang digunakan adalah sebesar 40.

Skor paling rendah adalah $50 \times 1 = 50$

Skor paling tinggi adalah $50 \times 5 = 250$

Adapun rentang skala yang di pergunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sama dengan rentang skala yang digunakan untuk mengukur

kinerja. Tabel 3.2, dibawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Kriteria Pengukuran Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Skor	Kriteria
Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	50-90	Sangat Rendah
	91-131	Rendah
	132-172	Cukup Tinggi
	173-213	Tinggi
	214-254	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3.3.9.3 Teknik Pengolahan Data

Kekuatan hubungan anatar variabel dalam suatu populasi biasanya diukur oleh koefisien (p) yang memiliki nilai mulai dari -1 untuk korelasi negatif sempurna sampai pada +1 untuk korelasi positif sempurna (Setiawan dan Ritonga, 2011: 45). Korelasi adalah tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih (Supangat, 2007: 339).

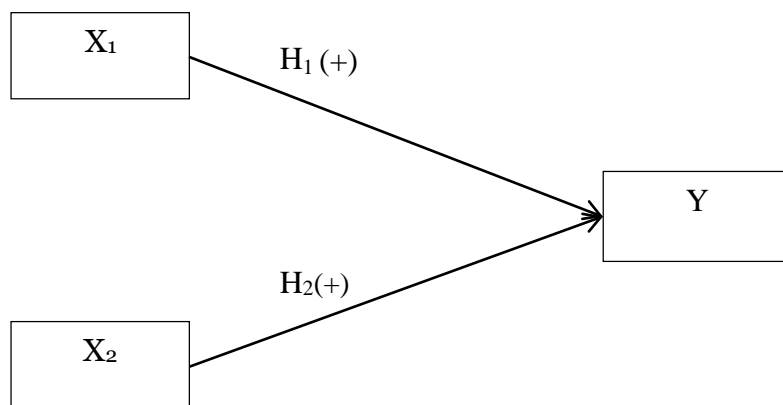
Tabel 3.3
Kriteria Korelasi

Skor	Kriteria
0	Tidak Ada Korelasi
0,00 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
0,25 – 0,50	Korelasi Cukup
0,50 – 0,75	Korelasi Kuat
0,75 – 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber : Sarwono (2009)

3.3.10 Pengujian Hipotesis

Model pemecahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi linier berganda (*multiple regression*), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan. Berdasarkan pada keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut :



Gambar 3.1
Model Analisis

Keterangan :

X_1 = Kompensasi Variabel Bebas

X_2 = Motivasi Kerja Variabel Bebas

Y = Kinerja Karyawan Variabel Terikat

3.3.10. Model Statistik

Regresi linier berganda untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dang menggunakan formula :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Diminta :

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi

X₁ : Variabel Bebas (Kompensasi)

X₂ : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

e : Error

1. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005: 223). Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

Variabel Kompensasi, uji hipotesis 0 (H₀) dan Hipotesis alternatif (H_a) : Kinerja Karyawan

$\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kepuasan pelanggan (Y).

Motivasi Kerja

$\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

Nilai Thitung dicari dengan rumus:

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

Dimana:

r : Nilai korelasi parsial

t : Statistik uji korelasi

n : Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, proses pengolahan uji parsial dilakukan dengan menggunakan keputusannya adalah dengan menggunakan software SPSS version 22, yang mana dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Responden

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan hitungan koefisien determinasi. Menurut Sugiyono (2013:292) rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$\mathbf{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Dimana:

Kd : Seberapa jauh perubahan variabel terkait

R² : Kuadrat koefisien korelasi berganda

Nilai R² diatas 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 R² semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) dan bila adjusted R² semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung yang berjumlah 63 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Berdasarkan pada 50 responden yang menjadi karyawan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, status pendidikan, dan masa kerja. Penggolongan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berikut adalah uraian untuk responden :

4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1.
Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	20	40,0
Perempuan	30	60,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Outsourcing Kelurahan Cipamokolan

Kecamatan Rancasari Kota Bandung diketahui bahwa 40,0% atau 20 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 60,0% atau 30 orang responden berjenis kelamin perempuan.

4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2.
Profil berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
20 – 25	39	78,0
26 – 30	6	12,0
31 – 40	4	8,0
>40	1	2,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung diketahui bahwa 78,0% atau 39 orang responden berusia 20 – 25 tahun, 12,0% atau 6 orang responden berusia 26-30 tahun, 8,0% atau 4 orang responden berusia antara 31-40 tahun, dan 2,0% atau 1 orang responden berusia diatas 40 tahun.

4.1.3. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3.
 Profil Berdasarkan Status Tingkat Pendidikan

Status	Jumlah	Persen (%)
SLTA/Sederajat	31	62,0
Diploma (I,II,III)	3	6,0
Sarjana (SI)	15	30,0
Pasca Sarjana (S2/S3)	1	2,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung diketahui bahwa 62,0% atau 31 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat. 6,0% atau 3 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma (I,II,III). 30,0% atau 15 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana (SI) dan 2,0% atau 1 orang responden berpendidikan Pasca Sarjana (S2/S3).

4.1.4. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan tingkat masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4.
 Profil berdasarkan Masa Kerja

Status	Jumlah	Persen (%)
<3 Tahun	22	44,0
3 – 5 Tahun	18	36,0
5 – 10 Tahun	7	14,0
>10 Tahun	1	6,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja kurang dari 3 tahun yang terdiri dari 22 orang atau 44,0% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 36,0% karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 14,0%, dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun terdiri dari 1 orang atau 6,0%.

4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk dimensi kompensasi terdiri dari 6 pernyataan, motivasi kerja terdiri dari 13 pernyataan, dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga instrumen pengukuran yakni dimensi kompensasi, motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu hasil kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh 50 kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Pengujian validitas dilakukan dengan skor = 0,3. Jika kurang dari 0,3 maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008: 178).

Untuk mendapatkan data primer pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung sebanyak 50 responden yang dianggap mewakili.

Tabel 4.5.
Uji Validitas
Variabel Kompensasi

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kompensasi 1	0,742	> 0,30	Valid
Kompensasi 2	0,776	> 0,30	Valid
Kompensasi 3	0,828	> 0,30	Valid
Kompensasi 4	0,865	> 0,30	Valid
Kompensasi 5	0,848	> 0,30	Valid
Kompensasi 6	0,855	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kompensasi yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,742 – 0,865.

Tabel 4.6.
Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Koefesien	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0,735	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 2	0,659	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 3	0,674	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 4	0,772	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 5	0,750	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 6	0,665	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 7	0,812	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 8	0,767	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 9	0,845	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 10	0,772	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 11	0,787	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 12	0,780	> 0,30	Valid
Motivasi Kerja 13	0,685	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel motivasi kerja yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,659 – 0,845.

Tabel 4.7.
Uji Validitas
Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefesien	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,786	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,806	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,884	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,787	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,686	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,727	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,782	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,819	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja karyawan yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,686 – 0,884.

4.2.2 Uji Realibitas

Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Uji realibitas yang digunakan adalah *cronbach alpha*. Yaitu suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan *cronbach alpha* lebih besar

dari 0,70 (Ghozali, 2011: 48). Hasil uji realibitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Hasil Uji Realibitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,802	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,770	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,768	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai pada kolom *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan untuk tiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan responden.

Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9.
Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
50-90	Sangat Rendah
91-131	Rendah
132-172	Cukup Tinggi
173-213	Tinggi
214-254	Sangat Tinggi

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik itu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan apakah tergolong sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi sangat tinggi.

4.3.1. Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kompensasi adalah sebanyak 6 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.10.
Gaji yang diberikan perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	10	20,0	20
3	15	30,0	45
4	23	46,0	92
5	0	0	0
Total	50	100,0	159
Kriteria	Cukup Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.10 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 23 orang atau 46,0% . Gaji yang diberikan perusahaan menjadi bagian dari aktivitas berada pada nilai yang termasuk ke dalam cukup tinggi, dengan total skor 159 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas besarnya gaji yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.11.
Pemberian tunjangan karyawan dari perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	1	2,0	1
3	10	20,0	30
4	17	34,0	68
5	21	42,0	105
Total	50	100,0	205
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.11 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 42,0%. Menjawab sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sudah layak dengan jabatan yang dipangkunya. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 205 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya agar para karyawannya termotivasi untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaannya.

Tabel 4.12.
Pembayaran uang lembur sudah layak/wajar

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	4	8,0	4
2	2	4,0	4
3	5	10,0	15
4	16	32,0	64
5	23	46,0	115
Total	50	100,0	202
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.12 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%. Menjawab sangat setuju bahwa pembayaran uang lembur yang dibayarkan perusahaan terhadap sudah layak. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 202 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dalam pembayaran uang lembur bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tambahan jam kerja sudah di bayarkan dengan layak, dengan begitu karyawan merasa puas dengan pembayaran uang lembur yang telah di bayarkan.

Tabel 4.13.
Pembayaran Uang Lembur Sudah adil

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	3	4,0	3
2	1	2,0	2
3	7	14,0	21
4	20	40,0	80
5	19	38,0	95
Total	50	100,0	201
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.13 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau 40,0%. Menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan uang lembur yang sesuai dengan jabatan yang di pangkunya. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 201 dan tergolong dalam kriteria tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pembayaran uang lembur yang adil sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, sehingga karyawan merasa puas dan tidak merasa dibebani dengan tambahan jam kerja.

Tabel 4.14.
Pembayaran bonus sudah layak/wajar

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	3	6,0	3
2	1	2,0	2
3	4	8,0	12
4	26	52,0	104
5	16	32,0	80
Total	50	100,0	159
Kriteria	Tinggi		201

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.14 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 52,0%. Menjawab setuju bahwa bonus yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi sudah sesuai/layak. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total 201 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah membayarkan bonus yang layak pada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan cara perusahaan memberikan bonus, karyawan akan merasa puas akan hasil kerja yang telah dijalani.

Tabel 4.15.
Asuransi selalu siap sedia ketika di butuhkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	3	6,0	6
3	7	14,0	21
4	19	38,0	95
5	19	38,0	95
Total	50	100,0	219
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.15 responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 38,0%. Menjawab setuju dan sangat setuju bahwa asuransi yang di berikan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan selalu siap sedia. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total 219 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa terbantu dengan adanya asuransi yang di berikan kepada karyawan. Dengan adanya asuransi, karyawan tidak merasa dibebani dengan adanya biaya-biaya yang berkaitan dengan kesehatan.

Tabel 4.16.
Resume Total Skor Variabel Kompensasi

Item	Skor	Kriteria
Gaji	159	Cukup Tinggi
Pemberian Tunjangan	205	Tinggi
Pembayaran Uang Lembur	202	Tinggi
Pembayaran Uang Lembur Lagi	201	Tinggi
Pembayaran Bonus	201	Tinggi
Asuransi	219	Sangat Tinggi
Rata-rata	197,8	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.16 resume diatas rata-rata total skor dari variabel kompensasi di dapat hasil sebesar 197,8 dan masuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung memiliki kompensasi yang tinggi.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner motivasi kerja adalah sebanyak 13 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.17.
Rasa aman dari ancaman fisik, pemecatan, dan penurunan posisi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	1	2,0	2
3	7	14,0	21
4	21	42,0	84
5	20	40,0	100
Total	50	100,0	208
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.17 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang atau 42,0%. Menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan kenyamanan dalam pekerjaan, dari ancaman fisik, pemecatan, serta penurunan posisi. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan skor total 208 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kenyamanan dalam pekerjaan kepada para karyawan sehingga karyawan merasa aman dari ancaman fisik, pemecatan, serta penurunan posisi. Dengan di berikan kenyamana, maka para karyawan merasa di pedulikan keberadaannya oleh perusahaan.

Tabel 4.1.
Kesempatan untuk membantu orang lain

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	6	12,0	18
4	20	40,0	80
5	24	48,0	120
Total	50	100,0	218
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.18 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan mempunyai kesempatan untuk membantu sesama karyawan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 218 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan adanya kesempatan para karyawan untuk saling membantu karyawan lain, dengan begitu karyawan akan menambah ilmu yang baru dan pengetahuan yang baru.

Tabel 4.19.
Kesempatan untuk mengembangkan hubungan pertemanan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	8,0	12
4	19	38,0	76
5	27	54,0	135
Total	50	100,0	223
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.19 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 54,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan hubungan pertemanan dengan sesama karyawan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 223 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan peluang/kesempatan untuk menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan, karena pekerjaan di perusahaan akan saling berkaitan satu sama lain dengan staf yang lain. Dengan membangun hubungan yang baik, akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang saling berkaitan.

Tabel 4.20.
Rasa penghargaan terhadap diri sendiri karena status pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	6	12,0	18
4	26	52,0	104
5	18	36,0	90
Total	50	100,0	212
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.20 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 52,0%. Menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan karena status pekerjaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 212 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah memberikan loyalitasnya kepada perusahaan, sehingga perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya sudah mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Dengan adanya penghargaan tersebut, maka karyawan yang lain ikut termotivasi untuk mendapatkan penghargaan.

Tabel 4.21.
Prestise pekerjaan bila dibandingkan
dengan pekerjaan yang lain dalam perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	2	4,0	4
3	4	8,0	12
4	28	56,0	112
5	16	32,0	80
Total	50	100,0	208
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.21 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau 56,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki prestise (wibawa) pekerjaan di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 208 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan prestise (wibawa) pekerjaan yang dipangkunya di dalam perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya oleh karyawan lain.

Tabel 4.22.
 Prestise pekerjaan bila dibandingkan
 dengan pekerjaan yang lain di luar perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	7	14,0	21
4	25	50,0	100
5	17	34,0	85
Total	50	100,0	218
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.22 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau 50,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki prestise (wibawa) pekerjaan bila di bandingkan dengan pekerjaan yang lain di luar perusahaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 218 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan prestise (wibawa) di bandingkan dengan pekerjaan yang lain di luar perusahaan. Sehingga karyawan merasa puas dengan adanya prestise (wibawa) di perusahaan, dengan begitu karyawan termotivasi menjadi lebih baik dalam pekerjaannya.

Tabel 4.23.
Kewenangan dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	2	4,0	4
3	6	12,0	18
4	23	46,0	100
5	19	38,0	95
Total	50	100,0	217
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.23 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki kewenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 217 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mendapatkan kewenangan dari perusahaannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan mendapatkan kewenangan dari perusahaan, maka karyawan akan merasa di percaya dan dihargai oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.24.
Kesempatan untuk berfikir
dan bertindak bebas sesuai dengan bidang pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	6	12,0	18
4	25	50,0	100
5	18	36,0	90
Total	50	100,0	210
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.24 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 25 orang atau 50,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk berfikir, bertindak bebas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 210 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan memiliki kesempatan untuk berfikir, sehingga akan menjadikan karyawan lebih baik dan menguasai bidang pekerjaannya, sehingga akan menjadikan karyawan lebih baik dan menguasai bidang pekerjaannya, dan karyawan bisa bertindak sesuai dengan bidang pekerjaan yang menurut ia baik dalam mengambil keputusan.

Tabel 4.25.
Kesempatan Untuk Berpartisipasi
Sesuai dengan bidang pekerjaan dalam menetapkan tujuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	8	16,0	24
4	24	48,0	96
5	17	34,0	85
Total	50	100,0	217
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.24 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan berkesempatan untuk berpartisipasi sesuai dengan bidang pekerjaan dalam menetapkan tujuan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 217 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan pada karyawannya untuk berpartisipasi dalam bidang pekerjaannya, dengan di adakannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam bidang menetapkan tujuan maka karyawan akan mendapatkan wawasan yang lebih luas, dan menjalin hubungan yang erat dan baik sesama karyawan.

Tabel 4.26.
Kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan metode dan prosedur kerja.

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	6	12,0	18
4	26	52,0	104
5	18	36,0	90
Total	50	100,0	212
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.26 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 52,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan metode dan prosedur kerja sesuai dengan bidang pekerjaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 212 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkesempatan untuk ikut berpartisipasi memberikan saran dan penentuan metode yang digunakan dalam menunjang pekerjaan sesuai dengan prosedur dan bidangnya. Dengan di adakannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan metode sesuai dengan prosedur, karyawan akan menjadi motivator dalam penentuan metode yang digunakan sehingga akan muncul metode-metode baru dari karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dengan prosedur.

Tabel 4.27.
Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	2
2	1	2,0	2
3	4	8,0	12
4	20	40,0	80
5	24	48,0	120
Total	50	100,0	216
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.27 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang pada pekerjaannya. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 216 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di bidangnya, dengan begitu karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru, wawasan dan inspirasi untuk karyawan lainnya.

Tabel 4.28.

Rasa “pemenuhan diri” untuk menggunakan potensi dan kemampuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	7	14,0	21
4	21	42,0	84
5	22	44,0	110
Total	50	100,0	215
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.28 sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 44,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menggunakan potensi dan kemampuan unik yang tidak dimiliki orang lain dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan total skor 215 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai potensi yang baik untuk mengembangkan potensinya dalam pekerjaannya. Dengan adanya karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan unik dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan ada cara yang unik dan baru yang tidak dimiliki orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.29.
Rasa “berguna” hasil yang di capai dari pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	6	12,0	18
4	24	48,0	96
5	19	38,0	95
Total	50	100,0	211
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.29 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki rasa “berguna” terhadap hasil yang dicapai dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 211 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa di hargai dan berguna keberadaanya dengan hasil pekerjaan yang ia kerjakan. Dengan karyawan merasa berguna di bidang pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa mempunyai apresiasi dan penghargaan perusahaan.

Tabel 4.30.
Resume Total Skor variabel motivasi kerja

Item	Skor	Kriteria
Rasa Aman	208	Tinggi
Membantu Orang Lain	218	Sangat Tinggi
Mengembangkan hubungan Pertemanan	223	Sangat Tinggi
Rasa Penghargaan	212	Tinggi
Prestise dalam Pekerjaan	208	Tinggi
Prestise di luar perusahaan	218	Sangat Tinggi
Kewenangan dalam hubungan	217	Sangat Tinggi
Kesempatan untuk berfikir	210	Tinggi
Kesempatan Untuk Berpartisipasi dalam menetapkan tujuan	217	Sangat Tinggi
Kesempatan untuk berpartisipasi penentuan metode	212	Tinggi
Kesempatan untuk tumbuh	216	Sangat Tinggi
Rasa pemenuhan diri	215	Sangat Tinggi
Rasa berguna	211	Tinggi
Rata-rata	214,2	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.30 resume diatas rata-rata total skor dari variable motivasi didapat hasil sebesar 214,5 dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasasri memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan adalah sebanyak 8 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.31.
Melebihi rata-rata pegawai lain

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	4	8,0	12
4	27	54,0	108
5	18	36,0	90
Total	50	100,0	212
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.31 sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 27 orang atau 54,0%. Menjawab setuju bahwa secara kualitas, pekerjaan karyawan melebihi rata-rata karyawan lain. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 212 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Dengan demikian, karyawan telah menunjukkan dengan cara memegang penuh tanggung jawab pekerjaannya, dan tepat waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan yang melebihi rata-rata karyawan lain sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta menunjukkan bahwa sejauh mana mutu seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan dalam melaksanakan tugas, kelengkapan dan ketelitian dalam bekerja serta kerapihan.

Tabel 4.32.
Secara kualitas, pekerjaan jauh lebih baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	8,0	12
4	23	46,0	92
5	23	46,0	115
Total	50	100,0	219
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.32 responden sama-sama memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%. Menjawab setuju dan sangat setuju bahwa secara kuantitas, pekerjaan karyawan jauh lebih baik dari karyawan lain. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 219 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara kualitas pekerjaannya jauh lebih baik dari karyawan lain dinilai dari jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pekerjaan dalam periode tertentu. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja yaitu banyaknya tugas pekerjaannya, penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Tabel 4.33.
Kemampuan mengendalikan biaya-biaya

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	8	16,0	24
4	22	44,0	88
5	20	40,0	100
Total	50	100,0	212
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.33 sebagian responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 22 orang atau 44,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik di bandingkan dengan karyawan lain untuk mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 212 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya untuk mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu sesuai dengan kondisi perusahaan. Dengan karyawan mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu, sangat membantu keuangan yang sedang efisiensi.

Tabel 4.34.
Kualitas pekerjaan melampaui standar resmi yang ditetapkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	8	16,0	24
4	19	38,0	76
5	23	46,0	115
Total	50	100,0	215
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.34 sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%. Menjawab sangat setuju bahwa secara kualitas, pekerjaan karyawan melampaui standar resmi yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 215 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat mengutamakan loyalitas pekerjaannya kepada perusahaan melampaui standar resmi (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan karyawan melampaui standar yang di tentukan perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih unggul dibandingkan karyawan lain.

Tabel 4.35.
Bekerja dalam kelompok

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	6,0	9
4	24	48,0	96
5	23	46,0	115
Total	50	100,0	220
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.35 sebagian responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan selalu berusaha agar menjadi lebih baik di bandingkan dengan karyawan lain. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 220 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ada keinginan untuk lebih baik dan lebih unggul dibandingkan dengan karyawan lain. Dengan begitu, karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaannya.

Tabel 4.36.
Kemampuan melaksanakan pekerjaan utama sangat baik.

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	0	0	0
3	3	8,0	9
4	23	46,0	92
5	22	44,0	110
Total	50	100,0	212
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.36 sebagian responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%. Menjawab setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan utama sangat baik. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 212 dan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan begitu, karyawan tersebut telah memprioritaskan pekerjaan utamanya sebelum pekerjaan yang lain.

Tabel 4.37.
Berhasil mengerjakan sangat tinggi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	10,0	15
4	21	42,0	84
5	24	48,0	120
Total	50	100,0	219
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.37 sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan selalu menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 219 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menggunakan akal sehatnya di tunjukkan dengan bagaimana cara karyawan tersebut memecahkan suatu masalah atau pengambilan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.38.
Pengetahuan terhadap pekerjaan sangat baik.

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	2,0	2
3	5	10,0	15
4	20	40,0	80
5	24	48,0	120
Total	50	100,0	217
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.38 sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%. Menjawab sangat setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang di hadapi sangat baik. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan total skor 217 dan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menguasai bidang pekerjaannya sangat baik, dan karyawan tersebut sudah berpengalaman dibidang pekerjaannya.

Tabel 4.39.
Resume Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Target yang ditentukan	212	Tinggi
Orientasi pada keberhasilan	219	Sangat Tinggi
Pengetahuan atas ruang lingkup	212	Tinggi
Pertimbangan pimpinan	215	Sangat Tinggi
Bekerja dalam kelompok	220	Sangat Tinggi
Mencurahkan perhatian	212	Tinggi
Berhasil mengerjakan sangat tinggi	219	Sangat Tinggi
Melibatkan diri sepenuhnya	217	Sangat Tinggi
Rata-rata	215,7	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.39 resume diatas rata-rata total skor dari variabel kinerja karyawan di dapat hasil sebesar 215,7 dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Outsourcing Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasasri memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

4.4 Rata – rata Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel

4.4.1 Rata – rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.40.
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	3,7600	0,93808
Motivasi Kerja	50	3,9400	0,61975
Kinerja Karyawan	50	5,1458	0,62237

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.40 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 5,1458 dan terendah yaitu dimensi kompensasi sebesar 3,7600. Sedangkan untuk rata-rata dimensi motivasi kerja yaitu sebesar 3,9400.

Nilai deviasi standar setiap variabel, angka tertinggi dimiliki oleh variabel kompensasi yaitu sebesar 0,93808 dan angka terendah dimiliki oleh dimensi motivasi kerja yaitu sebesar 0,61975. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

4.4.2. Korelasi antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *person correlation*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

1. Probabilitas signifikansi < 0.05 hasilnya signifikan
2. Probabilitas signifikansi $> 0,05$ hasilnya tidak signifikan

Tabel 4.41.
Korelasi antar Variabel
Correlations

		Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.747**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.747**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.516**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.41 dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable kompensasi dengan variable kinerja karyawan adalah 0,516 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini dapat di simpulkan bahwa variable kompensasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria korelasinya kuat.
- b. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan adalah 0,632. Hal ini dapat di simpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria korelasinya sangat kuat.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas > 0,05 maka H_0 tidak ditolak.

Tabel 4.42.
Uji - *t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,397	0,283		1,406	0,166
Kompensasi	0,597	0,166	0,575	3,601	0,001
Motivasi Kerja	1,679	0,187	1,432	8,973	0,000

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.42 di peroleh nilai signifikansi sebagai berikut :

1. Kompensasi

$\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,001, yang berarti bahwa

nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di konfirmasi.

2. Motivasi Kerja

$\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di konfirmasi.

4.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43.
Koefisien Determinasi

R	R Square
0,919 ^a	0,845

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,919^2 \times 100\% \\ &= 0,844 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja sebesar 84,4%. Sisanya 15,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.6.1. Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan kompensasi, menghasilkan resume total skor nilai kompensasi rata-rata 197,8 yang berada pada interval 173-213, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi di Kantor Kelurahan Cipamokolan cukup tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan motivasi kerja, menghasilkan resume total skor nilai kualitas pelayanan rata-rata 214,2 yang berada pada interval 214-254, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria sangat tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang di

bangun oleh kantor Kelurahan Cipamokolan sudah cukup di persepsikan oleh karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja karyawan, menghasilkan resume total skor nilai kualitas pelayanan rata-rata 215,7 yang berada pada interval 214-254, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kantor Kelurahan Cipamokolan mempunyai kinerja yang cukup baik.
4. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable kompensasi dengan variable kinerja karyawan adalah 0,516 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini dapat di simpulkan bahwa variable kompensasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variable kinerja karyawan . Kriteria korelasinya kuat.
5. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan adalah 0,632 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini dapat di simpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variable kinerja karyawan. Kriteria korelasinya sangat kuat.
6. Diketahui nilai signifikansi untuk kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,001 bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Kelurahan Cipamokolan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja terhadap karyawan di Kelurahan Cipamokolan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di kantor.
8. Diketahui kontribusi variabel bebas dalam upaya mempengaruhi variabel terikat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa 84,4% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.2 Implikasi

4.6.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan Halim dan Andreani (2017), yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan Halim dan Andreani (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

4.6.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu selaku Lurah harus tetap mempertahankan kompensasi yang di berikan kepada karyawan Outsourcing agar kinerja tetap baik. Sementara itu selain kompensasi, motivasi kerja juga penting untuk tetap dipertahankan. Agar semangat dalam kinerja tetap terjaga.

4.6.3 Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.
2. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya.
3. Waktu pengambilan kuesioner dilakukan singkat sehingga memiliki tingkat signifikansi dan konsistensi yang lebih rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Cipamokolan Rancasari Kota Bandung bagian Non-PNS (Outsourcing) dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi menurut persepsi karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing) termasuk kompensasi tinggi yang sudah cukup sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan, yang di tunjukan oleh gaji, tunjangan, insentif, bonus, asuransi, dan memberikan nilai tertinggi pada tingginya kompensasi adalah pembayaran bonus dari kantor untuk unit kerja berprestasi sudah layak/wajar.
2. Motivasi menurut persepsi karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing) termasuk tinggi yang ditunjukkan dari *physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan social), *esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan/prestise), dan *self actualization* (aktualisasi diri). Dan yang memberikan nilai tertinggi

pada tingginya motivasi adalah kesempatan untuk mengembangkan hubungan pertemanan.

3. Kinerja karyawan menurut karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing) termasuk tinggi yang ditunjukkan dari melebihi rata-rata pegawai lain, hasil kerja yang lebih baik, pengendalian biaya yang tidak perlu, melampaui standar resmi, kerja keras, melaksanakan pekerjaan utama lebih baik, menggunakan akal sehat, dan pengetahuan tentang kerja. Dan yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya tingkat kinerja karyawan adalah karyawan sudah berusaha dengan lebih keras bila dibandingkan dengan pegawai yang lain, kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik, dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang ia hadapi sangat baik.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing).

5. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan.
6. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang baik bagi perusahaan.

5.2.1 Saran Teoritis

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari sampel penelitian ini, dengan demikian penelitian ini dapat berlanjut dan semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti perusahaan yang lainnya yang mungkin mengalami permasalahan yang hampir sama

dengan kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat beberapa item yang dapat disarankan kepada Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing) untuk ditingkatkan :

1. Kompensasi yang ada seperti gaji yang diberikan perusahaan apakah sudah layak/wajar kepada karyawannya. Pembayaran uang lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan apakah sudah layak/majar sesuai dengan jabatan. Pembayaran uang bonus yang diberikan perusahaan untuk unit kerja yang berprestasi apakah sudah layak/wajar.
2. Memberikan motivasi kepada karyawan di kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing) seperti karyawan mendapatkan kesempatan untuk membantu sesama karyawan, karyawan bisa mengembangkan hubungan pertemnanan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan metode dan prosedur kerja, rasa penghargaan terhadap diri sendiri karena status pekerjaan, prestise pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan, dan prestise pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan yang lain diluar perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rieneka Cipta. Jakarta
- Batlajery, Samuel., Alfons, Marlyn E. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari Distrik Malind Di Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial.*, Volume V No. 1
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 13 Nomor 1.
- Gardjito, Aldo Herlambang., Musadieg, Mochammad Al., Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Jesslyn., Andreani, Fransisca. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putera. *AGORA* Vol 5, No. 1, (2017).

- Hasibuan, S.P. Melayu. (2000). Managemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- nssen, M.C. (2001). *Value Mximizational, Stakeholders Theory, and Corporate Objective Function. Working Paper, No. 01-09 Harvard Business School*
- Hati, Shinta Wahyu., Brahmana, Indira. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol. 4, No. 2, Desember 2016.
- Irawati, Anik. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 11 (1), 2018: 117-134.
- Kakinsale, Alfine., Tumbel, Altje L., Sendow, Greis M. (2015). *The Effect Of Job Involvement, Work Environment, And Compensation To Employee Performance At PT.Bangun Wenang Beverages Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 1 Maret 2015.
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 Juni 2013.
- Kusjono, Gatot., Ratnasari, Putri. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan. *Jenius*. Vol. 2, No. 2, Januari 2019.

- Lamingrum, Anny Kusumo. (2016). *Influence Of Compensation On Employee Motivation To Work On Basic Social Services Bureau At The Regional Secretariat Of West Java Province. e-Proceeding of Management: Vol.3, No. 2 Agustus 2016.*
- Logahan, Jerry M., Tjoe, Tjia Fie., Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*. Vol. 3 No. 1 Mei 2012.
- Martinus, Erik., Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 5, No. 1, Januari 2016.*
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Tema Vol. 9 Edisi 1, April 2012.*
- Murtiyoko, Heri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuk Chemical). *Vol.2, No.1, November 2018.*
- Murty, Windy Aprilia. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal Ilmiah.*
- Paputungan, Faradistia R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.*

- Pitri, Alisyah. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*. Volume 2, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Prihantini, Yusi., M.Mansur., M.Khoirul ABS. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *e- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Purnama, Catherine., Kempa, Sesilya. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *AGORA* Vol. 4, No. 2.
- Riana, Nova., Fajri, Khoirul., Alsyauami, Karin. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. Vol. 2 No.1 Desember 2016.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.

- Sugiono, Nono. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi UNISBA. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Volume X No. 1. Februari 2018.
- Supangat, Andi. (2007). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametik*. Edisi 1, Kencana Jakarta.
- Suparno., Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wijaya, Tanto., Andreani, Fransisca. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA* Vol. 3, No. 2, 2015.

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Siti Solihah
2. Umur : 22 Tahun
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 19 Juli 1998
5. Agama : Islam
6. Alamat : Rancaloe Rt. 006 Rw. 003, Bandung
7. E-mail : sitisolihah1998@gmail.com
8. No. Handphone : 0895110066258

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. 2006-2011 : SDN Rancaloe Bandung
2. 2011-2014 : SMPN 51 Bandung
3. 2014-2017 : SMKS MedikaCom Bandung
4. 2017-2020 : STIE STAN-Indonesia Mandiri

Lampiran 2 : Kuesioner

Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri Dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung)”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/Ibu secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Siti Solihah

1. Profil Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/ibu untuk mengisi identitas diri sebagai berikut :

Jenis Kelamin :

- a) Pria
- b) Wanita

Usia :

- a) 20-25 Tahun
- b) 26-30 Tahun
- c) 31-40 Tahun
- d) > 40 Tahun

Status Pendidikan :

- a) SLTA/Sederajat
- b) Diploma (I,II,III)
- c) Sarjana (SI)
- d) Pasca Sarjana (S2/S3)
- e) Lain-lain

Masa Kerja :

- a) < 3 Tahun
- b) 3-5 Tahun
- c) 5-10 Tahun
- d) > 10 Tahun

2. Kuesioner

Petunjuk Pengisian

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan Anda. Tunjukkanlah seberapa puas Anda terhadap jumlah atau kualitas informasi yang Anda peroleh. Lingkarilah angka yang paling sesuai dengan persepsi Anda.

1. Sangat Tidak Setuju (**STS**)
2. Tidak Setuju (**TS**)
3. Ragu – Ragu (**RR**)
4. Setuju (**S**)
5. Sangat Setuju (**SS**)

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah layak/wajar sesuai dengan biaya hidup					
2	Pemberian tunjangan karyawan dari perusahaan sudah layak/wajar sesuai dengan jabatan yang di pangkunya					
3	Pembayaran uang lembur yang di berikan oleh perusahaan sudah layak/wajar sesuai dengan tambahan waktu jam kerja					
4	Pembayaran uang lembur yang diberikan oleh perusahaan sudah adil sesuai dengan jabatan					
5	Pembayaran bonus dari perusahaan untuk unit kerja yang berprestasi sudah layak/wajar					
6	Anda diberikan asuransi yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Rasa aman dalam pekerjaan dari ancaman fisik, pemecatan, dan penurunan posisi					
2	Kesempatan untuk membantu orang lain					
3	Kesempatan untuk mengembangkan hubungan pertemanan					
4	Rasa penghargaan terhadap diri sendiri karena status pekerjaan					
5	Prestise pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan yang lain dalam perusahaan					
6	Prestise pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan yang lain di luar perusahaan					
7	Kewenangan dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan					
8	Kesempatan untuk berfikir dan bertindak bebas sesuai dengan bidang pekerjaan					
9	Kesempatan untuk berpartisipasi, sesuai dengan bidang pekerjaan, dalam menetapkan tujuan					
10	Kesempatan untuk berpartisipasi, sesuai dengan bidang pekerjaan, dalam penentuan metode dan prosedur kerja					
11	Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang pada bidang pekerjaan					
12	Rasa “pemuhan diri”, yaitu kemampuan untuk menggunakan potensi dan kemampuan unik yang tidak dimiliki orang lain dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Rasa “berguna” terhadap hasil yang dicapai dari pekerjaan					

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
3	Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup organisasi					
4	Saya sering diminta pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan					
5	Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok					
6	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang di berikan oleh pimpinan					
7	Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil mengerjakan sangat tinggi					
8	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut					

Lampiran 3 : Tanggapan Responden

1. Kompensasi

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_TOTAL	Rata Rata
1	5	4	5	5	4	4	27	4,50
2	5	5	5	5	5	5	30	5,00
3	4	3	4	3	4	3	21	3,50
4	5	5	5	4	4	5	28	4,66
5	5	5	5	4	4	5	28	4,66
6	4	3	4	5	5	5	26	4,33
7	4	4	4	5	5	5	27	4,50
8	4	4	4	4	4	4	24	4,00
9	5	5	5	5	5	5	30	5,00
10	5	5	1	5	5	5	26	4,33
11	4	4	4	4	4	4	24	4,00
12	4	4	4	4	4	4	24	4,00
13	4	4	4	4	4	4	24	4,00
14	4	4	4	4	4	4	24	4,00
15	4	4	4	4	4	4	24	4,00
16	3	3	3	3	3	4	19	3,16
17	3	4	2	2	4	2	17	2,83
18	2	4	4	4	4	4	22	3,66
19	4	4	5	5	4	4	26	4,33
20	5	5	5	5	5	5	30	5,00
21	5	5	5	5	5	5	30	5,00
22	5	3	4	4	4	2	22	3,66
23	4	5	5	4	4	5	27	4,50
24	5	5	4	4	4	5	27	4,50
25	4	3	5	5	5	5	27	4,50
26	5	5	1	1	1	3	16	2,66
27	4	4	5	5	4	5	27	4,50
28	5	5	5	5	5	5	30	5,00
29	3	2	2	3	1	1	12	2,00
30	5	5	5	4	4	3	26	4,33
31	5	5	5	5	5	5	30	5,00
32	3	3	3	3	2	2	16	2,67
33	4	4	4	4	4	4	24	4,00
34	5	5	5	5	5	5	30	5,00
35	2	1	1	1	1	1	7	1,16
36	3	3	3	4	4	3	20	3,33
37	3	4	1	1	4	4	17	2,83
38	3	3	3	3	3	3	18	3,00
39	3	3	4	3	4	4	21	3,50

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_TOTAL	Rata Rata
40	3	3	3	3	3	3	18	3,00
41	5	4	4	5	5	4	27	4,50
42	5	5	5	5	3	3	26	4,33
43	5	5	5	4	4	4	27	4,50
44	3	5	5	5	5	5	28	4,67
45	5	5	5	5	5	5	30	5,00
46	5	5	5	5	5	5	30	5,00
47	4	5	4	4	4	4	25	4,16
48	5	4	5	4	4	4	26	4,33
49	5	4	5	4	4	4	26	4,33
50	5	5	5	4	5	4	28	4,66

2. Motivasi Kerja

No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2_TO TAL	Rata Rata
1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62	4,76
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	61	4,69
3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	50	3,84
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	56	4,30
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55	4,23
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	59	4,53
7	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	61	4,69
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	62	4,76
10	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	56	4,30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55	4,23
17	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	48	3,69

No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2_TO TAL	Rata Rata
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	56	4,30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
22	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,07
23	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	58	4,46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64	4,92
25	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	53	4,07
26	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	59	4,53
27	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	59	4,53
28	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	61	4,69
29	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	45	3,46
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
32	1	3	3	5	2	3	2	4	4	5	5	5	5	47	3,61
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
34	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57	4,38
35	2	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	44	3,38
36	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	5	47	3,61
37	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	37	2,84
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
39	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	46	3,53
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60	4,61
42	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58	4,46
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59	4,53
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00

No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2_TO TAL	Rata Rata
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
48	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	56	4,30
49	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	56	4,30
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	55	4,23

3. Motivasi Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y_TOTAL	Rata Rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,87
4	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4,75
5	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25
6	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,62
7	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,87
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
9	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
10	2	4	3	5	5	4	5	3	31	3,87
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
16	4	4	4	3	5	4	5	4	33	4,12
17	4	4	3	3	5	3	3	3	28	3,50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
19	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4,25
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
22	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,87
23	4	5	5	4	4	5	4	5	36	4,50
24	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
25	4	5	4	3	3	3	3	4	29	3,62
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,87
27	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4,50

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y_TOTAL	Rata Rata
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4,75
29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,87
30	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4,25
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
32	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
34	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,25
35	4	4	3	3	5	4	5	5	33	4,12
36	4	4	4	4	5	1	5	5	32	4,00
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,87
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
39	3	3	3	3	4	4	4	2	26	3,25
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
41	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,87
42	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3,50
43	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4,62
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
48	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4,37
49	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4,37
50	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4,50

Lampiran 4 :Hasil Perhitungan Melalui Program SPSS

Frequencies

Statistics

Jenis_Kelamin

N	Valid	50
	Missing	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	40.0	40.0	40.0
	2.00	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Usia

N	Valid	50
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	39	78.0	78.0	78.0
	2.00	6	12.0	12.0	90.0
	3.00	4	8.0	8.0	98.0
	4.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Status_Pendidikan

N	Valid	50
	Missing	0

Status_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	62.0	62.0	62.0
	2.00	3	6.0	6.0	68.0
	3.00	15	30.0	30.0	98.0
	4.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Masa_Kerja

N	Valid	50
	Missing	0

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	44.0	44.0	44.0
	2.00	18	36.0	36.0	80.0
	3.00	7	14.0	14.0	94.0
	4.00	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.701**	.538**	.545**	.465**	.490**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.701**	1	.498**	.481**	.551**	.670**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.538**	.498**	1	.765**	.610**	.583**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.545**	.481**	.765**	1	.742**	.673**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.465**	.551**	.610**	.742**	1	.786**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.490**	.670**	.583**	.673**	.786**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	.742**	.776**	.828**	.865**	.848**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.474**	.422**	.582**	.489**	.705**	.548**	.512**	.422**	.388**	.442**	.444**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.672**	.345**	.523**	.483**	.543**	.340*	.525**	.345**	.362**	.275	.402**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.000	.000	.000	.016	.000	.014	.010	.053	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.474**	.672**	1	.312*	.613**	.399**	.548**	.408**	.451**	.312*	.480**	.452**	.470**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.027	.000	.004	.000	.003	.001	.027	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.422**	.345**	.312*	1	.382**	.298*	.576**	.623**	.712**	1.000**	.663**	.677**	.564**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.027		.006	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.582**	.523**	.613**	.382**	1	.626**	.710**	.584**	.580**	.382**	.532**	.453**	.272	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.001	.056	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.489**	.483**	.399**	.298*	.626**	1	.503**	.433**	.544**	.298*	.468**	.571**	.309*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.036	.000		.000	.002	.000	.036	.001	.000	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.705**	.543**	.548**	.576**	.710**	.503**	1	.637**	.632**	.576**	.541**	.408**	.451**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.548**	.340*	.408**	.623**	.584**	.433**	.637**	1	.726**	.623**	.454**	.634**	.449**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.003	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.512**	.525**	.451**	.712**	.580**	.544**	.632**	.726**	1	.712**	.685**	.645**	.493**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.422**	.345**	.312*	1.000**	.382**	.298*	.576**	.623**	.712**	1	.663**	.677**	.564**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.027		.006	.036	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	.388**	.362**	.480**	.663**	.532**	.468**	.541**	.454**	.685**	.663**	1	.752**	.632**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.442**	.275	.452**	.677**	.453**	.571**	.408**	.634**	.645**	.677**	.752**	1	.615**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.001	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13	Pearson Correlation	.444**	.402**	.470**	.564**	.272	.309*	.451**	.449**	.493**	.564**	.632**	.615**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.000	.056	.029	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	.735**	.659**	.674**	.772**	.750**	.665**	.812**	.767**	.845**	.772**	.787**	.780**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.628**	.752**	.461**	.402**	.542**	.465**	.674**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.004	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.628**	1	.738**	.668**	.392**	.501**	.471**	.670**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.752**	.738**	1	.636**	.480**	.629**	.617**	.685**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.461**	.668**	.636**	1	.458**	.545**	.554**	.592**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.402**	.392**	.480**	.458**	1	.341*	.828**	.506**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.001		.015	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.542**	.501**	.629**	.545**	.341*	1	.477**	.448**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.465**	.471**	.617**	.554**	.828**	.477**	1	.556**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.674**	.670**	.685**	.592**	.506**	.448**	.556**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.786**	.806**	.884**	.787**	.686**	.727**	.782**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	14

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	9

Frequencies

Statistics

X1.1

N	Valid	Missing
	50	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	10	20.0	20.0	24.0
	4.00	15	30.0	30.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	10	20.0	20.0	24.0
	4.00	17	34.0	34.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	8.0	8.0	8.0
	2.00	2	4.0	4.0	12.0
	3.00	5	10.0	10.0	22.0
	4.00	16	32.0	32.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	6.0	6.0	6.0
	2.00	1	2.0	2.0	8.0
	3.00	7	14.0	14.0	22.0
	4.00	20	40.0	40.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	6.0	6.0	6.0
	2.00	1	2.0	2.0	8.0
	3.00	4	8.0	8.0	16.0
	4.00	26	52.0	52.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	3	6.0	6.0	10.0
	3.00	7	14.0	14.0	24.0
	4.00	19	38.0	38.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

X2.1

N	Valid	50
	Missing	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	7	14.0	14.0	18.0
	4.00	21	42.0	42.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	20	40.0	40.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	19	38.0	38.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	26	52.0	52.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	4	8.0	8.0	12.0
	4.00	28	56.0	56.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	25	50.0	50.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	23	46.0	46.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	25	50.0	50.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	24	48.0	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	26	52.0	52.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	4	8.0	8.0	12.0
	4.00	20	40.0	40.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	21	42.0	42.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	24	48.0	48.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Y.1

N	Valid	50
	Missing	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	27	54.0	54.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	23	46.0	46.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	22	44.0	44.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	19	38.0	38.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	24	48.0	48.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	23	46.0	46.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	21	42.0	42.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	20	40.0	40.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		RaraRata_X1	RataRata_X2	RataRata_Y
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0

RaraRata_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.0	4.0	6.0
	4.00	7	14.0	14.0	20.0
	5.00	9	18.0	18.0	38.0
	35.00	2	4.0	4.0	42.0
	45.00	8	16.0	16.0	58.0
	1166666667.00	1	2.0	2.0	60.0
	2666666667.00	2	4.0	4.0	64.0
	2833333333.00	2	4.0	4.0	68.0
	3166666667.00	1	2.0	2.0	70.0
	3333333333.00	1	2.0	2.0	72.0
	3666666667.00	2	4.0	4.0	76.0
	4166666667.00	1	2.0	2.0	78.0
	4333333333.00	7	14.0	14.0	92.0
	4666666667.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

RataRata_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	9	18.0	18.0	22.0
	5.00	7	14.0	14.0	36.0
	2846153846.00	1	2.0	2.0	38.0
	3384615385.00	1	2.0	2.0	40.0
	3461538462.00	1	2.0	2.0	42.0
	3538461538.00	1	2.0	2.0	44.0
	3615384615.00	2	4.0	4.0	48.0
	3692307692.00	1	2.0	2.0	50.0
	3846153846.00	1	2.0	2.0	52.0
	4076923077.00	2	4.0	4.0	56.0
	4230769231.00	3	6.0	6.0	62.0
	4307692308.00	5	10.0	10.0	72.0
	4384615385.00	1	2.0	2.0	74.0
	4461538462.00	2	4.0	4.0	78.0
	4538461538.00	4	8.0	8.0	86.0
	4615384615.00	1	2.0	2.0	88.0
	4692307692.00	3	6.0	6.0	94.0
	4769230769.00	2	4.0	4.0	98.0
	4923076923.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

RataRata_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	9	18.0	18.0	22.0
	5.00	9	18.0	18.0	40.0
	35.00	2	4.0	4.0	44.0
	45.00	4	8.0	8.0	52.0
	325.00	1	2.0	2.0	54.0
	425.00	4	8.0	8.0	62.0
	475.00	4	8.0	8.0	70.0
	3625.00	1	2.0	2.0	72.0
	3875.00	4	8.0	8.0	80.0
	4125.00	2	4.0	4.0	84.0
	4375.00	2	4.0	4.0	88.0
	4625.00	2	4.0	4.0	92.0
	4875.00	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RaraRata_X1	50	2.00	4666666667.00	1583333343.5600	1970372954.91841
RataRata_X2	50	3.00	4923076923.00	2700000001.5200	2081786848.98514
RataRata_Y	50	3.00	4875.00	1382.7400	1966.56980
Valid N (listwise)	50				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RaraRata_X1	50	2	4666666667	1583333343.56	1970372954.918
RataRata_X2	50	3	4923076923	2700000001.52	2081786848.985
RataRata_Y	50	3	4875	1382.74	1966.570
Valid N (listwise)	50				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RaraRata_X1	50	2.00	4666666667.00	1583333343.5600	1970372954.91841
RataRata_X2	50	3.00	4923076923.00	2700000001.5200	2081786848.98514
RataRata_Y	50	3.00	4875.00	1382.7400	1966.56980
Valid N (listwise)	50				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ratarata_1	50	2	4666666667	1583333343.56	1970372954.918
Ratarat_2	50	3	4923076923	2700000001.52	2081786848.985
Ratarat_A	50	3	4875	1382.74	1966.570
Valid N (listwise)	50				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RaraRata_X1	50	1.00	5.00	3.7600	.93808
RataRata_X2	50	2.00	5.00	3.9400	.61974
RataRata_Y	50	3.00	5.00	3.9800	.62237
Valid N (listwise)	50				

Correlations

		RaraRata_X1	RataRata_X2	RataRata_Y
RaraRata_X1	Pearson Correlation	1	.747**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
RataRata_X2	Pearson Correlation	.747**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
RataRata_Y	Pearson Correlation	.516**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RataRata_X2, RaraRata_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: RataRata_Y

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,839	,20480

a. Predictors: (Constant), ratx, ratax

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.658	2	3.829	15.896	.000 ^b
	Residual	11.322	47	.241		
	Total	18.980	49			

a. Dependent Variable: RataRata_Y

b. Predictors: (Constant), RataRata_X2, RaraRata_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,397	,283		1,406	,166
	ratax	,597	,166	,575	3,601	,001
	ratx	1,679	,187	1,432	8,973	,000

a. Dependent Variable: raty