

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
MEDIATOR PADA RUMAH MAKAN GULAI
KEPALA IKAN BANK JO YOGYAKARTA**

Tesis



Oleh :

SYAHFITRI WULANDARI

162103299

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
MEDIATOR PADA RUMAH MAKAN GULAI
KEPALA IKAN BANK JO YOGYAKARTA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Oleh :

SYAHFITRI WULANDARI

162103299

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Maret 2019

Syahfitri Wulandari

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayahNya sehingga telah diselesaikan penyusunan tesis ini dengan baik. Untuk tercapainya penyelesaian tesis ini tidak luput dari peran berbagai pihak yang membantu. Maka dalam kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Zaenal Mustofa, EQ, MM selaku dosen pembimbing I yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.
2. Drs. Amin Wibowo, MBA selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dengan arahan serta bimbingan dalam penyusunan tesis ini dari awal sampai akhir.
3. Suami dan anak-anak yang telah memberikan doa dan dukungan dengan cara unik masing-masing.
4. Teman-teman satu bimbingan, Aan, Mbak Wulan, Mbak Maya dan Mbak Ve, atas perjuangan bersama-sama dalam segala kondisi.
5. Teman-teman angkatan 16.2.A yang telah mensupport saya agar terus maju.
6. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu kritik dan saran sangat diterima dari semua pihak yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, Maret 2019

Syahfitri Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	4
1.3.Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4.Tujuan Penelitian.....	5
1.5.Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja.....	7
2.2. Kompensasi.....	15
2.3. Kompensasi Langsung.....	18
2.4. Kompensasi Tidak Langsung.....	19
2.5. Motivasi.....	22
2.6. Penelitian Terdahulu.....	32
2.7. Pola Hubungan.....	35

2.7. Kerangka Pemikiran	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	41
3.2. Definisi Operasional	42
3.3. Instrumen Penelitian	45
3.4. Populasi dan Sampel	46
3.5. Pengumpulan Data	46
3.6. Metode Analisa Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Uji Instrumen	53
4.1.1. Hasil Uji Validitas	53
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas	54
4.2. Analisis Data	55
4.2.1. Deskriptif Penelitian	55
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian	59
4.2.3. Inferensial	70
1) Hasil Uji Asumsi Klasik	71
2) Hasil Uji Regresi 1	74
3) Hasil Uji Regresi 2	77
4) Analisis Pengaruh	81
4.3. Pembahasan	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.4 Rekap Kuesioner Kompensasi Langsung.....	60
Tabel 4.5 Rekap Kuesioner Kompensasi Tidak Langsung	63
Tabel 4.6 Rekap Kuesioner Motivasi.....	65
Tabel 4.7 Rekap Kuesioner Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi 1	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi 2	78
Tabel 4.13 Analisis Pengaruh Total	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
-------------------------------------	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xi
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	xiii
Lampiran 3 Uji Instrumen Penelitian	xxii
Lampiran 4 Deskriptif Variabel	xxix
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	xxxvi
Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda	xl
Lampiran 7 Analisis Jalur	xliii

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIATOR PADA RUMAH MAKAN
GULAI KEPALA IKAN BANK JO YOGYAKARTA**

Oleh

Syahfitri Wulandari

162103299

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediator pada karyawan Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo yang telah melewati masa kerja selama 1 tahun. Dengan jumlah populasi yang hanya 90 orang maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (penelitian sensus). Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi (Y_1) memediasi hubungan antara variable kompensasi langsung (X_1) terhadap variable kinerja karyawan (Y_2) yang dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung variable kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variable motivasi (Y_1) dengan nilai sebesar 0,252 lebih besar dibandingkan antara pengaruh langsung variable kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan nilai 0,243. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variable motivasi (Y_1) memediasi hubungan antara variable kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung

dari variable kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variable motivasi (Y_1) dengan nilai 0,291 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variable kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan nilai pengaruh 0,175. Dengan penjabaran hasil diatas diharapkan dapat digunakan oleh manajemen Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo Yogyakarta sebagai dasar pengkajian system kompensasi agar dapat digunakan acuan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang sedang berkembang pesat dengan ditandai oleh perkembangan potensi wisatanya. Dukungan dari pemerintah dan juga masyarakat turut mendukung wisata Yogyakarta. Perkembangan wisata tentu diikuti oleh perkembangan berbagai aspek lain sebagai pendukung. Kuliner merupakan salah satu daya tarik wisata yang turut berkembang. Berbagai macam kuliner baik yang asli Yogyakarta maupun kuliner modern dari berbagai daerah ikut meramaikan wisata Yogyakarta.

Setiap pemilik usaha selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan membentuk sebuah usaha kuliner. Namun untuk mencapai tujuan usaha tentu saja selalu membutuhkan orang lain sebagai rekan kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan. Tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan tidak hanya tergantung dari sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada manusia sebagai pelaksana fungsi-fungsi organisasi. Tujuan dari sebuah usaha yang memiliki karyawan dapat dicapai jika kinerja karyawan dan produktivitas usahanya baik terutama untuk mengantisipasi ketatnya persaingan usaha

kuliner maka masing-masing usaha harus memiliki keunggulan tersendiri dalam pelayanan terhadap pelanggan. Kemajuan dari sebuah usaha, khususnya bidang kuliner tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang turut berperan dalam menciptakan keunggulan tersebut. Tercapainya suatu keunggulan merupakan tujuan dari sebuah perusahaan agar dapat menjadi pilihan pertama bagi konsumen. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika manajemen dan karyawan memiliki kesepahaman, kinerja karyawan dan produktivitas usahanya baik. Tetapi dalam mewujudkan keselarasan dan hubungan yang baik antara manajemen dengan karyawan tentu saja tidak pernah lepas dari masalah. Masalah yang timbul biasanya berasal dari ketidakmampuan dari karyawan memenuhi standar kerja atau ketidakmampuan perusahaan memenuhi hak-hak dari karyawan.

Tidak semua orang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, ada yang membutuhkan pendorong dan arahan namun ada juga yang memiliki inisiatif sendiri untuk selalu menunjukkan performa yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Gejala-gejala umum seseorang yang tidak memiliki kinerja yang baik adalah kurangnya kesadaran akan tugasnya, tidak ada semangat dalam melakukan pekerjaan, sulit mengikuti aturan yang telah ditentukan perusahaan, melakukan pelanggaran-pelanggaran baik yang kecil maupun besar.

Kinerja (*performance*) menurut Taryaman (2016: 130) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara untuk bertahan dengan menjamin tercapainya tujuan maka perusahaan dapat berfokus pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya perusahaan, sarana prasarana, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Fajar dan Heru (2015: 152) menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefits*). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai pemacu atau motif untuk bekerja dan mempertahankan kinerja untuk selalu optimal. Kompensasi karyawan merupakan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Sistem kompensasi yang tepat bagi karyawan serta sesuai dengan kemampuan organisasi akan mewujudkan hubungan kerja yang sehat untuk kemajuan kinerja karyawan. Kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2011: 419-420) dibagi menjadi 2 jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2013: 118) pengertian kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan

upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata.

Faktor lain yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah motivasi. Stanford (sebagaimana dalam Taryaman, 2016: 69) mengartikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Adanya motivasi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang secara langsung turut berdampak pada pencapaian tujuan. Dengan adanya motivasi atau dorongan semangat karyawan dapat mendukung peningkatan kinerja yang berimbas pada keberhasilan pencapaian organisasi.

Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo merupakan salah satu usaha dari Siddiq Management yang bergerak di bidang kuliner. Dengan cabang sebanyak 5 outlet dan tersebar di pusat kota Yogyakarta dan beberapa berada di perbatasan kota Yogyakarta. Jumlah karyawan dari seluruh outlet Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo adalah 90 orang rentang usia 18-64 tahun. Rumah makan ini pernah terlihat sebagai salah satu rumah makan yang selalu ramai dikunjungi namun terjadi penurunan pengunjung selama 3 tahun terakhir. Data yang didapatkan dari manajemen, telah terjadi penurunan pada segala aspek dalam Rumah Makan Gule Kepala Ikan. Salah satunya adalah penurunan kualitas kinerja karyawan. Gejala konkrit yang dapat ditunjukkan seperti tingkat keterlambatan tinggi,

kemampuan karyawan untuk berinisiatif dalam pekerjaan yang rendah, terjadi penyelewengan keuangan Rumah Makan, pelanggaran aturan yang sering terjadi.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada uraian diatas dan melihat gejala-gejala rendahnya kinerja pada karyawan maka diambil tema penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Motivasi Studi Pada Karyawan Gule Kepala Ikan Bank Jo”**.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikemukakan dalam tulisan ini adalah disinyalir kinerja karyawan pada Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo rendah disebabkan karena kurang mencukupinya sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dan motivasi dari diri karyawan sendiri.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?
2. Apakah kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?

3. Apakah kompensasi langsung berpengaruh pada motivasi karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?
4. Apakah kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?
5. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.
2. Untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.
3. Untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.
4. Untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap motivasi karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.
5. Untuk mengidentifikasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.

6. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi hubungan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi hubungan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, seperti:

1. Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pelaku usaha atau organisasi terkait dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Taryaman (2016: 130) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sesuai hasil kerja tersebut).

Menurut Nawawi (2006: 65) definisi dari kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika. Indikator kinerja menurut Nawawi (2006: 67) adalah kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja, jangka waktu penyelesaian kerja, kehadiran, kegiatan selama berada di tempat kerja dan kemampuan bekerja sama.

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagaimana tertulis dalam Widodo (2014: 131) yaitu:

- 1) Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Simanjuntak mengartikan kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu.

Menurut Mangkunegara dan Simanjuntak, kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Indikator kinerja menurut Robbins (2014: 260) sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Merupakan alat ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja menurut Boediharjo (2002: 102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- 2) Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Widodo (2014: 131) mengartikan penilaian kinerja sebagai suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, gunanya sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian. Sedangkan menurut Sofyandi (2008: 122) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan sementara evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dengan demikian dapat ditentukan seberapa gaji yang layak diberikan untuk pekerjaan tersebut.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran penilaian kinerja menurut Nawawi (sebagaimana tertulis dalam Taryaman, 2016: 131) adalah:

- 1) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- 2) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi, agar pekerja sebagai individu dapat bekerja secara maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan penilaian kinerja sebagaimana tertulis dalam Usman (2010: 490) adalah sebagai berikut:

- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan karyawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.
- 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan pegawai berkenaan dengan promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, *job design* seperti *job enlargement, job enrichment and job rotation*.
- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah, seperti kurang terampil atau kebutuhan ketrampilan baru (pelatihan dan pengembangan karier karyawan).
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan.
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi.
- 6) Umpan balik bagi karyawan dan pimpinan.

Menurut Tulus (dalam Taryaman 2016: 132) penilaian kinerja mencakup faktor-faktor seperti :

- 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Fajar dan Heru (2015: 141-144) memaparkan ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Beberapa metode penilaian kinerja seperti penetapan tujuan atau manajemen berdasarkan sasaran (*Management by Objects=MBO*), *multi-rater assessment*, pendekatan standar kerja, penilaian berbentuk uraian, penilaian peristiwa kritis (*critical-incident appraisal*), skala penilaian grafik (*graphic rating scale*), *checklist*, skala rating yang diberi bobot

menurut perilaku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*= BARS), penilaian pilihan paksaan (*Forced-choice rating*), serta metode ranking.

Jadi pengertian dari penilaian kinerja adalah cara untuk menilai atau menentukan nilai kinerja seorang pegawai atau karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat mendapatkan manfaat.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel (Taryaman, 2016: 131), yaitu :

- 1) Variabel individu seperti kemampuan dan ketrampilan mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, etnis, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur.
- 3) Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan kompensasi sebagai hasil balas jasa atas semua pekerjaan yang telah dilakukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan taraf hidupnya.

Luthans (sebagaimana dikutip dalam Taryaman, 2016: 82) mengatakan bahwa kompensasi, sebagai akhir daur motivasi, didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan begitu pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Fajar dan Heru (2015: 152) menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus, komisi, *profit sharing*, dan *pieces rate plans*). Sedangkan *benefits* adalah imbalan yang

diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan tunjangan pensiun). Menurut Sofyandi (2008: 159) pengertian kompensasi adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan mendapatkan prestasi kerja dari karyawannya sebagai bentuk imbalan.

Menurut pendapat ahli diatas maka kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaannya di perusahaan. Perusahaan mengakui bahwa kompensasi tidak hanya bisa menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas organisasi. Dengan demikian perusahaan sangat perlu untuk memikirkan mengenai kebijakan-kebijakan kompensasi.

2.2.2. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama. Fajar dan Heru (2015: 153-154) menjabarkan beberapa tujuan kompensasi sebagai berikut:

- 1) Menarik pelamar kerja yang potensial. Dalam hubungannya dalam upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.

- 2) Mempertahankan karyawan yang baik. Bila program kompensasi dirasakan tidak adil, karyawan yang baik (yang dibutuhkan oleh organisasi) mungkin akan keluar. Untuk mencegah *turn over* karyawan, pengupahan atau penggajian harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan yang lain.
- 3) Meraih keunggulan kompetitif. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja, atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
- 4) Meningkatkan produktivitas. Imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan keuangan. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan kesukaan individu, suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan yang bersifat keuangan dan yang tidak bersifat keuangan.
- 5) Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- 6) Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan atau penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- 7) Memudahkan sasaran strategis. Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan kultur yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat merekrut pelamar-pelamar terbaik.

2.2.3. Jenis Kompensasi

Mathis dan Jackson (2011: 419-420) dalam bukunya menyatakan terdapat dua jenis umum komponen nyata dari program kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, seperti gaji pokok (upah dan gaji) serta penghasilan tidak tetap (bonus dan insentif).
- 2) Kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan (asuransi kesehatan, cuti berbayar, dana pension, kompensasi bekerja).

2.3. Kompensasi Langsung

2.3.1. Pengertian Kompensasi Langsung

Menurut Hasibuan (2013: 118) pengertian kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Simamora (2006: 541) mengungkapkan bahwa kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Menurut Dessler (2013: 89) kompensasi langsung

adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Berikut pengertiannya:

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya pekerja akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- 3) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
- 4) Upah Lembur yang dibayarkan kepada karyawan dikarenakan karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4. Kompensasi Tidak Langsung

2.4.1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Hasibuan (2013: 118) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari

perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan.

Nawawi (2011: 316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:

1. Istirahat *on the job*, terdiri dari:

a) Periode Istirahat

b) Periode makan

c) Periode waktu cuti

2. Hari-hari sakit

3. Liburan dan cuti

4. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.

2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:

1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode

2. Rencana-rencana pensiun

3. Tunjangan hari tua

4. Tunjangan pengobatan

5. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan

3) Program pelayanan karyawan, meliputi:

1. Rekreasi
2. Kafetaria
3. Perumahan
4. Beasiswa pendidikan
5. Fasilitas pembelian
6. Konseling finansial dan legal
7. Aneka ragam pelayanan lain.

4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Jadi kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut Dessler (2013: 85) kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut Simamora (2006: 541) tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :

- 1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- 2) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- 3) Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

2.5. Motivasi

2.5.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan

berusaha menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan berusaha mencapai hasil sebaik-baiknya. Beberapa pendapat ahli tentang pengertian motivasi sebagaimana disebutkan dalam Taryaman (2016: 69) yaitu:

- 1) Hasibuan berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.
- 2) Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah upaya untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.
- 3) Stanford mengartikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Menurut Usman (2010: 250) pengertian dari motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar/alasan seseorang berperilaku. Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*.

Menurut Siagian (2008: 138) pengertian dari motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Menurut Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat ditarik kata kunci dari pengertian motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya

merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan akan menghantarkan pada hasil yang menguntungkan jika upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan upaya yang diarahkan tersebut harus konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi. Kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan memicu ketegangan yang menimbulkan dorongan di dalam individu yang lebih kuat untuk berupaya memenuhi kebutuhan tersebut. Jadi motivasi adalah dorongan dalam diri seorang manusia untuk memenuhi keinginan dan berupaya mencapai kepuasan.

2.5.2. Berbagai Pendekatan Motivasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup pendekatan-pendekatan atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Tiga diantara pendekatan motivasi dengan urutan atas dasar kemunculannya yaitu pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusiawi dan pendekatan sumber daya manusia. Pandangan manajer yang berbeda tentang masing-masing pendekatan adalah penentu pentingnya keberhasilan mereka dalam mengelola karyawan. Hanafi (2011: 295) menjabarkan 3 pendekatan motivasi sebagai berikut:

1) Pendekatan Tradisional

Menurut pendekatan ini, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh uang/gaji. Karyawan pada

umumnya malas, tidak mau bekerja tetapi setelah didorong dengan insentif uang menjadikan karyawan mau bekerja.

2) Pendekatan Hubungan Manusiawi

Pendekatan hubungan manusiawi mengatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Karyawan mudah bosan dengan tugas-tugas yang sama yang dibebankan berulang kali, karena itu manajemen harus menyediakan lingkungan sosial. Pendekatan ini memperbaiki pendekatan tradisional, karena motivasi seseorang untuk bertindak tidak hanya aspek uang tetapi juga aspek sosial.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia mengatakan bahwa memotivasi karyawan tidak hanya dari uang atau menciptakan lingkungan sosial saja tetapi bisa juga dari pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi penting untuk mendorong karyawan agar mau bersama-sama mencapai tujuan organisasi dan juga tujuan individu.

2.5.3. Teori-Teori Motivasi

1) Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu:

- a. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun menjadi suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi.
- b. Suatu kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Maslow (sebagaimana dikutip dalam Tannady, 2017: 192-194) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Pertama kebutuhan fisiologis (rasa lapar dan rasa haus). Kedua kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya). Ketiga kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki). Keempat kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan

mendapatkan dukungan serta pengakuan). Dan kelima kebutuhan aktualisasi diri (Kebutuhan kognitif meliputi mengetahui, memahami, dan menjelajahi. Kebutuhan estetik meliputi keserasian, keteraturan, dan keindahan. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan saling tergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak akan hilang dan tetap mempengaruhi perilaku hanya saja dalam intensitas yang lebih kecil.

2) Teori Dua-Faktor dari Herzberg

Teori dua-faktor Herzberg (sepaimana tertulis dalam Taryaman, 2016: 77) ini dikemukakan dari hasil penelitian oleh

Herzberg dan kelompoknya. Herzberg memisahkan 2 kategori pekerjaan, yaitu:

- a. Faktor “Motivator”, faktor ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Termasuk kategori faktor motivator antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhi faktor ini akan memberikan kepuasan bagi seorang karyawan tetapi jika faktor ini tidak terpenuhi ketidakpuasan yang diakibatkan tidak terlalu berlebihan.
- b. Faktor “*Hygiene*”, keberadaan faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi tetapi jika tidak ada faktor *hygiene* akan menimbulkan ketidakpuasan. Termasuk dalam faktor *hygiene* adalah: gaji, cara pengawasan, hubungan dengan pekerja lain, kondisi kerja. Faktor-faktor ini berperan dalam mencegah ketidakpuasan.

3) Teori Prestasi dari McClelland

Disebutkan dalam Usman (2010: 264-267) McClelland *Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi, McClelland mengetengahkan teori motivasi berhubungan erat dengan teori belajar. Teori motivasi prestasi ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu:

- a. **Kebutuhan prestasi.** Kebutuhan prestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Bersedia untuk memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai tujuan. Berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan.
- b. **Kebutuhan afiliasi.** Kebutuhan ini ditujukan dengan adanya persahabatan. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk memiliki hubungan antar manusia yang baik. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Ciri individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi yaitu lebih suka bersama dengan orang lain, sering berkomunikasi, mengedepankan musyawarah mufakat.
- c. **Kebutuhan kekuasaan.** Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya. Biasanya orang

dengan kebutuhan kekuasaan tinggi sangat aktif menentukan arah organisasi, peka terhadap pengaruh antar pribadi dan kelompok.

4) Teori Pengharapan Vroom

Vroom (sebagaimana tertulis dalam Hanafi, 2011: 303-304) mengajukan teori baru, yaitu teori pengharapan. Dalam teori pengharapan, motivasi seseorang akan tergantung pada antisipasi hasil dari tindakannya dikalikan dengan kekuatan penharapan orang tersebut bahwa hasil yang diperoleh akan mewujudkan sesuatu yang dia inginkan.

Ada 2 jenis pengharapan, yaitu:

- a. Pengharapan Usaha-Prestasi. Individu mempunyai pengharapan bagaimana hubungan antara usaha dengan prestasi. Jika individu percaya bahwa usaha yang dilakukannya akan menghasilkan maka pengharapan menjadi tinggi, tetapi jika tidak yakin usaha yang dilakukan akan menghasilkan maka pengharapannya menjadi sangat kecil.
- b. Pengharapan Prestasi-Hasil. Individu mempunyai pengharapan bagaimana hubungan antara prestasi dengan hasil yang tertentu. Jika memiliki pengharapan bahwa

prestasi yang baik akan meningkatkan gaji, maka individu tersebut memiliki pengharapan prestasi-hasil yang tinggi.

5) Teori Penetapan Tujuan

Edwin Locke (sebagaimana tertulis dalam Triatna, 2016: 90-91) mengemukakan teori motivasi yang lain, yaitu teori penetapan tujuan. Menurut Locke, tujuan yang khusus dan sulit menghantar ke kinerja yang lebih tinggi atau maksud-maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama motivasi. Berdasarkan teori ini, tujuan akan mengarahkan karyawan tentang apa yang perlu dikerjakan, berapa banyak upaya yang perlu dikeluarkan untuk pencapaian tujuan. Karyawan diasumsikan mampu untuk melakukan suatu tugas dan tidak berniat untuk melepaskan pencapaian tujuan tersebut.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ PENGARANG DAN JUDUL	TUJUAN PENELITIAN	PENDAPAT/TEMUAN
2.6.1	Sitindaon (2011) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cihampelas Bandung	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan	Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh positif signifikan sebesar 51% terhadap kinerja.
2.6.2	Zulkarnaen	bertujuan untuk mengetahui	Hasil penelitian menyimpulkan Kompensasi

	(2018) Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran	pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan	Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran
2.6.3	Kinasih (2014) Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan secara bersama-sama (simultan) variabel Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).
2.6.4	Fauziah (2016) Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	1) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. 2) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	1) Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2) kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.6.5	Luthfi (2014)	bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan eksistensi,

	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	terhadap kinerja karyawan	kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.
2.6.6	Martinus (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya	bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.6.7	Theodora 2015 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian menyimpulkan motivasi <i>existence, relatedness, dan growth</i> secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.6.8	Firmandari (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi (gaji tunjangan, bonus) yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah Mandiri, Kantor cabang Yogyakarta.
2.6.9	Dito (2010)	bertujuan untuk mengetahui	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa

	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai intervening.	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2.6.10	Graha (2010) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Secara umum persamaan penelitian yang disebutkan dalam jurnal-jurnal diatas dengan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi terhadap kinerja, menentukan apakah motivasi dapat berperan dalam pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dari jurnal yang telah disebutkan adalah penelitian ini dilakukan pada bidang kuliner yang sedang berkembang.

2.7. Pola Hubungan Antar Variabel

2.7.1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Motivasi

Kompensasi yang memenuhi harapan karyawan setelah melakukan pekerjaannya dengan baik akan memberikan dorongan bagi karyawan

untuk menunjukkan prestasi dan performa yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk berprestasi dan semangat dalam bekerja inilah yang disebut motivasi. Upah dan Insentif merupakan beberapa bentuk dari kompensasi langsung yang sangat berperan dalam memotivasi karyawan. Pengaruh kompensasi langsung dengan motivasi ini diperkuat dengan penelitian Kinasih yang menyimpulkan bahwa kompensasi langsung mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan juga diperkuat dengan penelitian Sumainah yang menyimpulkan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan penjelasan hubungan kompensasi langsung terhadap motivasi di atas dijadikan dasar dalam penarikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi langsung mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi.

2.7.2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi

Kompensasi tidak langsung seperti fasilitas dan promosi umumnya didapatkan bagi karyawan yang mencapai masa kerja tertentu atau telah mencapai prestasi tertentu. Masa kerja dan prestasi dapat dicapai jika seorang karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan penjelasan tersebut maka ada pengaruh dari kompensasi tidak langsung terhadap motivasi. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian Fauziah yang

menyimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga dibuktikan dengan penelitian Kinasih yang menyimpulkan kompensasi tidak langsung (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). Hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi

2.7.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dalam diri seorang karyawan akan sangat berpengaruh dalam kinerjanya di sebuah perusahaan. Motivasi dapat berasal dari dirinya sendiri dan bisa juga berasal dari atasan atau lingkungannya. Semakin besar motivasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan individu yang selaras dengan tujuan perusahaan maka semakin besar juga upayanya meningkatkan kinerja. Pengaruh motivasi dengan kinerja diperkuat dengan penelitian Theodora yang menyimpulkan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Luthfi menyimpulkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. Pengaruh ini diperkuat juga dengan penelitian Martinus yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Maka dari keterangan tersebut dapat ditarik hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.4. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja

Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan hitungan besaran insentif merupakan hasil dari penilaian pencapaian kerja seorang karyawan yang telah selesai dilakukan sesuai target atau melebihi target. Karena hal itulah, jika seorang karyawan ingin mendapatkan pendapatan tambahan maka karyawan tersebut harus lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pola hubungan ini diperkuat dengan penelitian oleh Sitindaon dengan kesimpulan bahwa kompensasi langsung secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zulkarnaen menyimpulkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian Fauziah menyimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hubungan tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

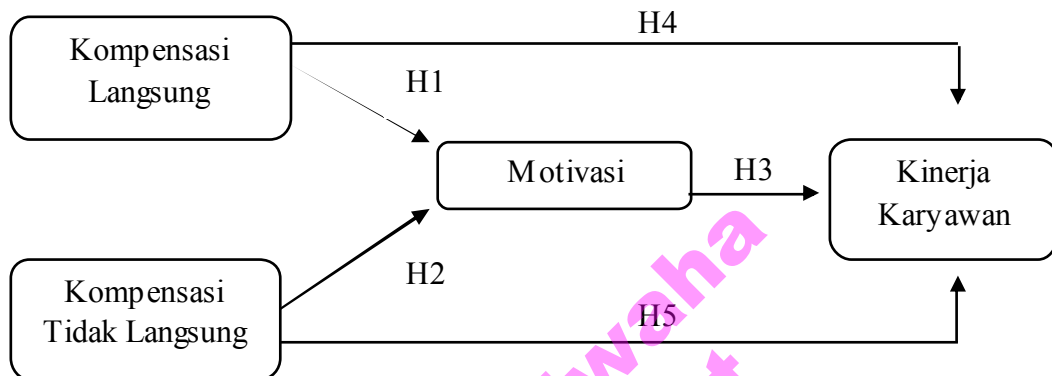
2.7.5. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran yang diterima karyawan tetapi tidak diterima langsung dalam bentuk uang dan manfaatnya tidak dapat dirasakan secara langsung. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, wisata, hari libur dan promosi. Tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan biasanya didapatkan merata pada seluruh karyawan. Pemberian kompensasi dalam bentuk wisata perusahaan biasanya diberikan jika tujuan perusahaan telah tercapai dengan hasil yang memuaskan, tujuan tersebut dapat tercapai tentu merupakan hasil dari kinerja karyawan yang baik. Promosi didapatkan jika seorang karyawan sudah melewati suatu periode kerja dengan hasil kerja yang dinilai memuaskan oleh perusahaan. Pola hubungan ini diperkuat dengan penelitian Zulkarnaen yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Sitindaon dengan kesimpulan bahwa kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat penjabaran hubungan kompensasi tidak langsung dengan kinerja diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H5: Kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran berikut diadaptasi dari jurnal Dito (2010) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dan divariasikan sesuai dengan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo Yogyakarta”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo. Alasan pemilihan Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo sebagai lokasi penelitian ini adalah karena rumah makan ini terletak di kota Yogyakarta dan dekat dengan pusat kota sebagai tujuan wisata. Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo adalah rumah makan yang memiliki 4 cabang dan semuanya berada di Kota Yogyakarta. Memiliki karyawan berjumlah 90 orang dan masih dalam satu manajemen yaitu *Siddiq Management*. Sasaran penelitian ini adalah mendapatkan gambaran kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey. Menurut Nazir (sebagaimana dikutip dalam Prastowo, 2014: 175) metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto dan Sulistyastuti (2011: 98) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan dan analisis data yang berbentuk angka

untuk menjelaskan, memperkirakan dan mengendalikan fenomena yang diminati. Data penelitian kuantitatif dianggap objektif karena menggunakan instrumen (alat ukur) dan konsep analisis berdasarkan angket, *check list* observasi dan survei.

Menurut Dantes (2012: 51) penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan sebuah fenomena/peristiwa secara sistematis, sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian deskriptif, peneliti mencoba menentukan sifat situasi sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai kinerja karyawan di Gule Kepala Ikan Bank Jo.

3.2. Definisi Operasional

Menurut Putra (2015) definisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep yang bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

3.2.1. Definisi Operasional Kinerja

Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas hasil kerja (berdasarkan pendapat Nawawi)
- 2) Jumlah yang dihasilkan (berdasarkan pendapat Nawawi)
- 3) Disiplin dalam menyelesaikan tugas (berdasarkan pendapat Boediharjo)
- 4) Efektivitas proses pengerjaan (berdasarkan pendapat Boediharjo)
- 5) Kemandirian dalam bekerja (berdasarkan pendapat Robbins)
- 6) Tanggung jawab (berdasarkan pendapat Boediharjo)

3.2.2. Definisi Operasional Kompensasi Langsung

Menurut Dessler (2013: 89) kompensasi langsung adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Indikator dari Kompensasi Langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Kecukupan (berdasarkan pendapat Fajar dan Heru)
- 2) Memenuhi aturan besaran UMP (berdasarkan pendapat Fajar dan Heru)
- 3) Tepat waktu (berdasarkan pendapat Fajar dan Heru)

- 4) Transparansi sistem (berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson)
- 5) Keadilan (berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson)

3.2.3. Definisi Operasional Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Hasibuan (2013: 118) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, darmawisata.

Indikator dari kompensasi tidak langsung adalah:

- 1) Asuransi yang memadai (berdasarkan pendapat Hasibuan)
- 2) Jaminan hari tua (berdasarkan pendapat Hasibuan)
- 3) Uang transportasi (berdasarkan pendapat Nawawi)
- 4) Fasilitas (berdasarkan pendapat Hasibuan)
- 5) Promosi (berdasarkan pendapat Nawawi)

3.2.4. Definisi Operasional Motivasi

Menurut Usman (2010: 250) pengertian dari motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar/alasan seseorang berperilaku. Indikator motivasi adalah:

- 1) Rajin (berdasarkan pendapat Usman)

- 2) Semangat kerja untuk lebih baik dari orang lain (berdasarkan pendapat Uno)
- 3) Tidak menunda pekerjaan (berdasarkan pendapat Uno)
- 4) Senang dengan pekerjaan (berdasarkan pendapat Siagian)
- 5) Berkemauan untuk belajar secara berkelanjutan (berdasarkan pendapat Siagian)

3.3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2011: 203) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian yang akan dibagikan kepada sampel untuk mendapatkan data.

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dari setiap item instrumen akan diberi skor. Pengukuran skor akan menggunakan skala Likert yaitu skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala Likert ini responden diminta untuk melengkapi kuisisioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Nama skala ini diambil

dari nama penciptanya yaitu Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari lima pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 hingga Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

3.4. Populasi dan Sampel

Sebelum diuraikan lebih lanjut mengenai populasi dan sampel yang akan diambil, maka perlu diketahui pengertian dari populasi dan sampel. Ferdinan (sebagaimana dikutip dalam Dito, 2010) menyatakan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo yang telah melewati 1 tahun kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang maka semua karyawan digunakan sebagai responden (sampel sensus). Sampel sensus adalah pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian.

3.5. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Tika (2014: 57) berpendapat bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti, sedangkan data sekunder

adalah data yang secara tidak langsung diperoleh peneliti dari sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga peneliti bukan sebagai yang pertama dalam pengukuran langsung pada sumbernya. Data sekunder ini dapat diperoleh dari pihak Manajemen Gule Kepala Ikan Bank Jo.

Pada penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya yaitu melalui kuesioner yang diajukan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner secara langsung dimaksudkan agar tingkat pengembalian kuesioner tinggi. Penyebaran kuesioner akan langsung dibagikan kepada karyawan Rumah Makan Gule Kepala Ikan Bank Jo. Data sekunder yang didapatkan terkait Gule Kepala Ikan Bank Jo seperti jumlah karyawan 90 orang, jumlah karyawan laki-laki 56 orang, jumlah karyawan perempuan 34 orang.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Sugiyono (2010: 297) berpendapat bahwa analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (hubungan yang tidak mungkin terjadi bolak-balik). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling

tepat dan singkat dari suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

Analisis jalur dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdapat pada program *Stastical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen untuk kinerja karyawan pada rumah makan Gule Kepala Ikan Bank Jo baik secara parsial maupun secara simultan. Uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2$ yang akan menghasilkan nilai koefisien determinasi pertama

$Y_2 = b_3Y_1 + b_4X_1 + b_5X_2$ yang akan menghasilkan koefisien determinasi kedua

Sedangkan uji analisis jalur akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = b_1 \times b_3$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = b_2 \times b_3$$

Kemudian uji pengaruh total akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (b_1 \times b_2) + b_4$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (b_2 \times b_3) + b_5$$

Keterangan:

X_1 = Kompensasi Langsung

X_2 = Kompensasi Tidak Langsung

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Kinerja Karyawan

$$b_1 = H1$$

$$b_2 = H2$$

$$b_3 = H3$$

$$b_4 = H4$$

$$b_5 = H5$$

Ghozali (2011: 105) menyatakan bahwa sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Ghozali (2011: 160-165) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji instrumen. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji instrumen Kolmogorov-

Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2011: 105) model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 1$ atau nilai $VIF \geq 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011: 139-143) berpendapat bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, uji white dan uji spearman. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji spearman dengan bantuan SPSS.

3.6.2. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2011: 211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cermat. Menurut Priyatno (2010: 50), jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka instrumen tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka instrumen tersebut tidak valid.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006: 178) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyatannya, maka berapa kali pun data diambil tetap akan sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliable bila memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar $> 0,06$.

3.6.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian t menurut Ghazali (sebagaimana dikutip dalam Martinus, 2016) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.5. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F menurut Ghazali (sebagaimana dikutip dalam Martinus, 2016) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.6. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghazali (dalam Martinus, 2016) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam

menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat