

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Sejarah berdirinya UD. Gemilang**

UD.Gemilang berdiri pada tahun 2001. Ide berdirinya di latarbelakangi oleh banyaknya usaha ayam petelor sehingga pasokan pakan ternak mengalami defisit di kab.blitar . dengan itulah usaha dagang ini di rintis , usaha yang ditekuni yaitu produksi pakan ternak (jagung) dengan modal pick up dan mempunyai hubungan dengan petani.

Pada tahun 2005 usaha semakin berkembang dengan tambahan produksi telur dan sentrat dan ketika masa itulah usaha mengirim ke Jakarta sehingga usaha ini berkembang dengan pesat

Pada tahun 2007 usaha ini mengalami ujian yang sangat berat yaitu kenaikan harga BBM dan harga pakan naik sedangkan harga telur turun , namun lama kelamaan usaha ini mampu melewati ujian ini.

Pada tahun 2009 usaha ini semakin berkembang dengan usaha baru yaitu toko obat ternak yang dirikan oleh istri bapak mahfud , pada saat ini usaha ini semakin berkembang dengan aset 20 armada truck serta laba bersih setiap bulan mencapai 200 juta rupiah.

#### **4.2. Karakteristik Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 60 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

#### 4.2.1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1

berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	20 tahun - 30 tahun.	37	61
2	30 tahun - 40 tahun.	12	20
3	40 tahun - 50 tahun.	11	17
4	> 50 tahun.	2	2
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer 2014 (di olah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 37 senioritas atau 61%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 12 senioritas atau 20 %, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 11 senioritas atau 17 %, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 senioritas atau 2%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklatif bekerja.

#### 4.2.2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	Laki – laki	56	93
2	Perempuan	4	7
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2014 (di olah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 responden atau 93%, sedangkan perempuan sebanyak 4 responden atau 7%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang atau 93%.

#### 4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti

##### a. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi langsung (X1)

Variabel kompensasi finansial langsung terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi langsung (X1)**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	11	18.33	30	50.00	8	13.33	11	18.33	0	0.00	60	100	3.68
X1.2	13	21.67	28	46.67	11	18.33	8	13.33	0	0.00	60	100	3.77
X1.4	20	33.33	26	43.33	6	10.00	8	13.33	0	0.00	60	100	3.97
X1.5	15	25.00	20	33.33	14	23.33	9	15.00	2	3.33	60	100	3.62
X1.6	14	23.33	26	43.33	13	21.67	4	6.67	3	5.00	60	100	3.73
X1.7	15	25.00	24	40.00	9	15.00	6	10.00	6	10.00	60	100	3.60
X1.8	10	16.67	25	41.67	10	16.67	13	21.67	2	3.33	60	100	3.47
X1.9	11	18.33	21	35.00	15	25.00	12	20.00	1	1.67	60	100	3.48
X1.10	15	25.00	22	36.67	13	21.67	6	10.00	4	6.67	60	100	3.63
													3.66

Sumber : data primer (2014) diolah

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 11 responden atau 18,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 50,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 8 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%.

Untuk item keenam yaitu Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%.

Untuk item ketujuh yaitu Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 40,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%.

Untuk item kedelapan yaitu komisi yang saya dapat telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 41,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%.

Untuk item kesembilan yaitu Perusahaan tempat saya bekerja, banyak komisi yang saya dapatkan dengan penempatan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Untuk item kesepuluh yaitu motivasi dan semangat kerja terpacu dengan komisi yang saya terima dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 36,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%.

**b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)**

Variabel kompensasi finansial tidak langsung terdapat sebelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	13	21.67	17	28.33	7	11.67	6	26.67	7	11.67	60	100	3.22
X2.2	11	18.33	14	23.33	10	16.67	2	20.00	3	21.67	60	100	2.97
X2.3	11	18.33	16	26.67	9	15.00	5	25.00	9	15.00	60	100	3.08
X2.4	20	33.33	12	20.00	14	23.33	8	13.33	6	10.00	60	100	3.53
X2.5	13	21.67	17	28.33	14	23.33	0	16.67	6	10.00	60	100	3.35
X2.6	7	11.67	21	35.00	15	25.00	9	15.00	8	13.33	60	100	3.17
X2.7	10	16.67	21	35.00	14	23.33	8	13.33	7	11.67	60	100	3.32
X2.8	12	20.00	34	56.67	8	13.33	4	6.67	2	3.33	60	100	3.83
X2.1 1	11	18.33	19	31.67	17	28.33	0	16.67	3	5.00	60	100	3.42
X2.1 3	13	21.67	26	43.33	13	21.67	4	6.67	4	6.67	60	100	3.67
X2.1 4	16	26.67	21	35.00	9	15.00	9	15.00	5	8.33	60	100	3.57
												3.37	

Sumber : data primer diolah (2014)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 13 responden atau 21,67% yang menyatakan sangat setuju tentang memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%.

Item kedua yaitu Nominal pensiunan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saat tidak bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%.

Untuk item ketiga yaitu memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau 25,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%.

Item keempat yaitu memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang

menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%.

Item kelima yaitu Perusahaan tempat saya telah memiliki asuransi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%.

Item keenam yaitu Jumlah asuransi sangat cukup dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%.

Item ketujuh yaitu Asuransi yang di berikan menyeluruh kepada semua karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%.

Item kedelapan yaitu Perusahaan selalu meliburkan karyawan saat hari besar dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 56,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%.

Item kesebelas yaitu merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%.

Item ketiga belas yaitu Ruang kerja milik perusahaan sangat memadai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%.

Item keempat belas yaitu mengetahui Perusahaan saya memberikan pakaian dinas untuk karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang

menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%.

**d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat duapuluh delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	21	35.00	31	51.67	2	3.33	5	8.33	1	1.67	60	100	4.10
Y3	20	33.33	26	43.33	8	13.33	4	6.67	2	3.33	60	100	3.97
Y4	19	31.67	17	28.33	16	26.67	7	11.67	1	1.67	60	100	3.77
Y5	23	38.33	21	35.00	12	20.00	3	5.00	1	1.67	60	100	4.03
Y6	29	48.33	23	38.33	5	8.33	3	5.00	0	0.00	60	100	4.30
Y7	29	48.33	23	38.33	7	11.67	1	1.67	0	0.00	60	100	4.33
Y8	37	61.67	18	30.00	4	6.67	1	1.67	0	0.00	60	100	4.52
Y10	13	21.67	17	28.33	7	11.67	19	31.67	4	6.67	60	100	3.27
Y11	14	23.33	16	26.67	9	15.00	17	28.33	4	6.67	60	100	3.32
Y12	17	28.33	25	41.67	11	18.33	6	10.00	1	1.67	60	100	3.85
Y13	21	35.00	29	48.33	5	8.33	3	5.00	2	3.33	60	100	4.07
Y14	21	35.00	27	45.00	6	10.00	4	6.67	2	3.33	60	100	4.02
Y15	26	43.33	26	43.33	4	6.67	2	3.33	2	3.33	60	100	4.20
Y16	25	41.67	27	45.00	6	10.00	1	1.67	1	1.67	60	100	4.23
Y17	24	40.00	23	38.33	9	15.00	2	3.33	2	3.33	60	100	4.08
Y18	14	23.33	25	41.67	17	28.33	4	6.67	0	0.00	60	100	3.82
Y19	14	23.33	36	60.00	5	8.33	3	5.00	2	3.33	60	100	3.95
Y20	17	28.33	34	56.67	7	11.67	1	1.67	1	1.67	60	100	4.08
Y21	20	33.33	32	53.33	3	5.00	3	5.00	2	3.33	60	100	4.08
Y23	13	21.67	32	53.33	10	16.67	4	6.67	1	1.67	60	100	3.87
Y25	11	18.33	21	35.00	13	21.67	8	13.33	7	11.67	60	100	3.35
Y26	11	18.33	29	48.33	13	21.67	5	8.33	2	3.33	60	100	3.70
Y27	13	21.67	31	51.67	13	21.67	1	1.67	2	3.33	60	100	3.87
Y28	17	28.33	27	45.00	11	18.33	4	6.67	1	1.67	60	100	3.92

Y29	21	35.00	24	40.00	11	18.33	3	5.00	1	1.67	60	100	4.02
Y30	23	38.33	24	40.00	9	15.00	2	3.33	2	3.33	60	100	4.07
Y31	23	38.33	25	41.67	7	11.67	1	1.67	4	6.67	60	100	4.03
													3.96

Sumber : data primer (2014) diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 21 responden atau 35,0% yang menyatakan sangat setuju tentang Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 51,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Item ketiga yaitu Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%.

Item keempat yaitu memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Item kelima yaitu memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Item keenam yaitu Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 48,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item ketujuh yaitu Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 48,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

Item kedelapan yaitu Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 37 responden atau 61,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 30,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

Item kesepuluh yaitu mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden atau 31,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%

Item kesebelas yaitu merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%.

Item duabelas yaitu mendapatkan pengakuan dari atasan saya atas hasil kerja yang telah di capai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 41,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Item ketigabelas yaitu karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 48,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item keempatbelas yaitu Terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 45,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kelimabelas yaitu Ada niat baik dalam diri karyawan untuk saling membantu dan berhubungan baik dengan karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item keenambelas yaitu sangat merasa tanggung jawab atas pekerjaan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 41,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 45,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%

Item ketujuhbelas yaitu merasa tanggung jawab atas terpeliharanya alat-alat perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 40,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kedelapan belas yaitu merasa disiplin dan on time dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 41,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

Item kesembilan belas yaitu Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kedua puluh yaitu Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 56,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%.

Item kedua puluh satu yaitu Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kedua puluh tiga yaitu Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%

Item kedua puluh lima yaitu Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%

Item kedua puluh enam yaitu merasa mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang keahlian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 48,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kedua puluh tujuh yaitu Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 51,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item kedua puluh delapan yaitu Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 28,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 45,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%

Item kedupuluh sembilan yaitu Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 40,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%

Item ketigapuluh yaitu Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 40,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 15,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%

Item ketigapuluh satu yaitu Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 38,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 25

responden atau 41,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%

#### **4.3. Uji Instrumen Penelitian**

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel**

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.854	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.888	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.780	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.801	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.852	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.878	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.802	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.833	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.695	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.880	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.857	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.889	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.852	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.794	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.810	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.773	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.663	0.000	0.3	Valid
X2.11	0.607	0.000	0.3	Valid
X2.13	0.532	0.000	0.3	Valid
X2.14	0.576	0.000	0.3	Valid
Y1	0.438	0.000	0.3	Valid
Y3	0.465	0.000	0.3	Valid
Y4	0.446	0.000	0.3	Valid
Y5	0.414	0.001	0.3	Valid
Y6	0.551	0.000	0.3	Valid
Y7	0.576	0.000	0.3	Valid

Y8	0.640	0.000	0.3	Valid
Y10	0.351	0.006	0.3	Valid
Y11	0.431	0.001	0.3	Valid
Y12	0.728	0.000	0.3	Valid
Y13	0.607	0.000	0.3	Valid
Y14	0.629	0.000	0.3	Valid
Y15	0.597	0.000	0.3	Valid
Y16	0.614	0.000	0.3	Valid
Y17	0.527	0.000	0.3	Valid
Y18	0.491	0.000	0.3	Valid
Y19	0.571	0.000	0.3	Valid
Y20	0.440	0.000	0.3	Valid
Y21	0.613	0.000	0.3	Valid
Y23	0.593	0.000	0.3	Valid
Y25	0.327	0.011	0.3	Valid
Y26	0.530	0.000	0.3	Valid
Y27	0.692	0.000	0.3	Valid
Y28	0.584	0.000	0.3	Valid
Y29	0.675	0.000	0.3	Valid
Y30	0.667	0.000	0.3	Valid
Y31	0.635	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer 2014 (Diolah)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	kompensasi finansial langsung (X1)	0,937	Reliabel
2	kompensasi finansial tidak langsung (X2)	0,924	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,905	Reliabel

Sumber: Data primer 2014 (diolah)

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### **4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi**

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### **4.4.1. Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas**

**One-Sam ple Kolmogorov-Sm irnov Test**

		Unstandardiz ed Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.75396375
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.108
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data primer diolah**

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.122 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**4.4.2. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui korelasi antara sisaan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam deret waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam sisaan ( $\epsilon_i$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa model klasik mengasumsikan bahwa unsur sisaan yang berhubungan dengan pengamatan tidak dipengaruhi oleh sisaan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang mana pun

Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Hipotesis yang melandasi pengujian adalah:

$H_0 : \rho = 0$  (tidak terdapat autokorelasi di antara sisaan)

$H_1 : \rho \neq 0$  (terdapat autokorelasi di antara sisaan)

Statistik Durbin-Watson yang dirumuskan oleh statistik d, yaitu:

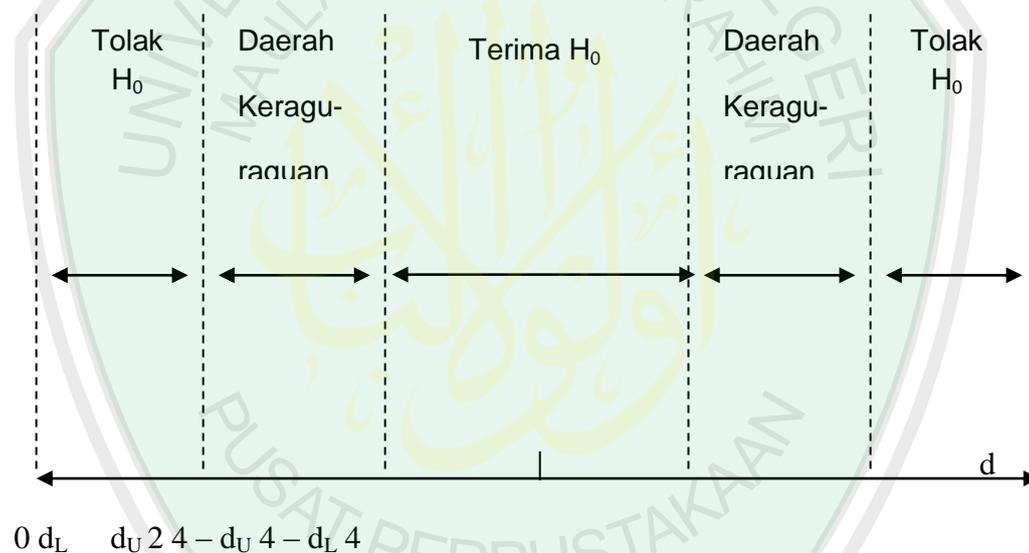
$$d = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e^2}$$

Banyak pengamatan pada pembilang statistik d adalah  $n - 1$  karena satu pengamatan hilang dalam mendapatkan perbedaan yang berurutan.

Prosedur uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil (MKT) biasa, hitung koefisien regresi, kemudian tentukan  $e_i$ .
2. Dengan menggunakan rumus diatas hitung statistik d
3. Berdasarkan banyaknya pengamatan dan peubah penjelas tentukan nilai-nilai kritis  $d_L$  dan  $d_U$ .
4. Terapkan kaidah keputusan:

- Jika  $d < d_L$  atau  $d > (4 - d_L)$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi terhadap sisaan.
- Jika  $d_U < d < (4 - d_U)$ , maka  $H_0$  diterima, berarti tidak terdapat autokorelasi antar sisaan.
- Namun jika  $d_L < d < d_U$  atau  $(4 - d_U) < d < (4 - d_L)$ , maka uji Durbin-Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive). Untuk nilai-nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikansi tertentu) disimpulkan ada tidaknya autokorelasi di antara faktor-faktor gangguan.



Keterangan:

$d_U$  = Durbin-Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin-Watson)

$d_L$  = Durbin-Watson Lower (batas bawah dari tabel Durbin-Watson)

Dari tabel Durbin-Watson untuk  $n = 60$  dan  $k = 2$  (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai  $d_U$  sebesar 1.715 dan  $4 - d_U$  sebesar 2.285. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.808

**Sumber: Data primer diolah**

Dari Tabel 4.9 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,808 yang terletak antara 1.715 dan 2.285, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

#### **4.4.3. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.471	2.124
	X2	.471	2.124

**Sumber: Data primer diolah**

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kompensasi finansial langsung adalah 0.471
- Tolerance untuk kompensasi finansial tidak langsung adalah 0.471

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Kompensasi finansial langsung adalah 2,124
- VIF untuk Kompensasi finansial tidak langsung adalah 2,124

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

#### **4.4.4 Uji Heterokedastisitas**

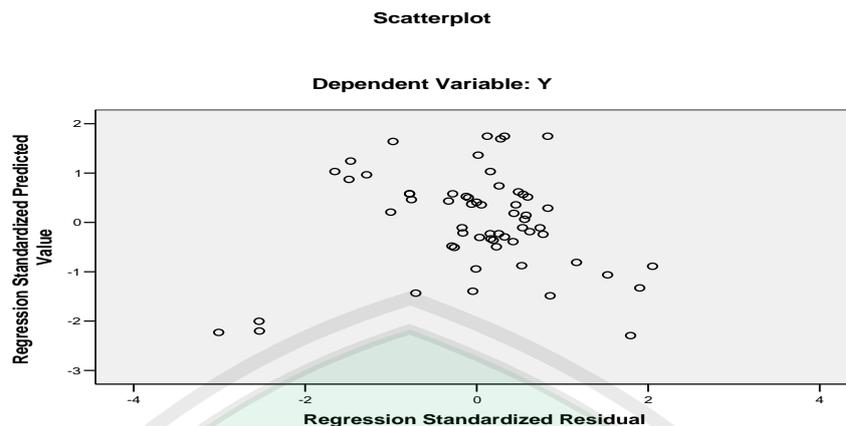
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1



**Sumber: Data primer diolah**

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

**4.5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 22.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

**Tabel 4.11 : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel bebas	Unstandardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien			
Konstanta	64.088	11.419	0.000	
X1	0.680	2.868	0.006	Signifikan
X2	0.547	3.014	0.004	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,726			
R square (R2)	: 0,527			
Adjusted R square	: 0,510			
F hitung	: 31,745			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

**Sumber :** data primer 2014 (diolah)

#### 4.5.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 64,088 + 0,680 X_1 + 0,547 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_2$  (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial langsung sebesar

0,680, kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,547. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai arah hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

#### **4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai  $R^2$ .

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,527. Artinya bahwa 52,7% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 47,3% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan variabel Kinerja karyawan, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0,726, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

#### **4.5.3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### **4.5.3.1. Hipotesis I (F test / Serempak)**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $\text{sig. } F < 0,05(\alpha=5\%)$

$H_0$  diterima jika  $\text{sig. } F > 0,05(\alpha=5\%)$

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai sig. F hitung sebesar 0,000. Karena nilai sig F ( $0,000 < \alpha = 0.05$ ) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial langsung( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ )).

#### 4.5.3.2. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. jika  $\text{sig. } t < 0,05(\alpha=5\%)$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $\text{sig. } t > 0,05(\alpha=5\%)$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (kompensasi finansial langsung) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan  $\text{sig. } t = 0,006$ . Karena nilai  $\text{sig } t (0,006) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (kompensasi finansial langsung) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial langsung maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara  $X_2$  (kompensasi finansial tidak langsung) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan nilai  $\text{sig. } t = 0,004$ . Karena nilai  $\text{sig } t (0,004) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (kompensasi finansial tidak langsung) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial tidak langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah kompensasi finansial tidak langsung karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.**

##### **4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian kali ini hasil pengujian statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan kinerja karyawan .

Hasil penelitian kali ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian sebelumnya milik Yuniman et al (2002) melakukan penelitian mengenai pengaruh mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyaawan produksi PT Pancamas Elite Malang. Daari penelitin ini diketahui bahwa baik kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja. Indikator yang digunakan yang menggambarkan kompensasi financial yang menjadi bahan penelitian ini adalah gaji, bonus dan tujngaan yagdi terima karawan.dan untuk menggambarkan kompensasi nonfinancial digunakan menggunakan indikator promosi bagi karyawan, tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan lingkungan kerja.

Setiap kenaikan nilai Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kenaikan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi

mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD GEMILANG.

Dalam ajaran Islam kompensasi sangatlah penting dan wajib di amalkan oleh umat muslim . Diriwayatkan Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar R.A. :Rosulullah SAW bersabda : *(Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering).*

Maksud hadits diatas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.

