

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN RODEO - LAWANG**

SKRIPSI

Oleh

**ALEX BAYU SAHARI
NIM 05610082**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN RODEO - LAWANG**

S K R I P S I

Diajukan kepada :
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**ALEX BAYU SAHARI
NIM 05610082**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN RODEO - LAWANG**

S K R I P S I

Oleh

**ALEX BAYU SAHARI
NIM 05610082**

Telah Disetujui 08 September 2009
Dosen Pembimbing,

**Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 150327244**

Mengetahui:
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN RODEO - LAWANG

SKRIPSI

Oleh

ALEX BAYU SAHARI
NIM 05610082

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 03 Oktober 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP. 150284096	: ()
2. Sekretaris/ Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA:</u> NIP. 150231828	: ()

Disahkan oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

MOTTO

**Waktu
Adalah Sesuatu Yang Jauh
Lebih Berarti
Daripada Apapun
Yang Pernah
Kau Terima...**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan ridho dan ma'unah-Nya akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam tetap terlimpah kepada utusan-Nya tercinta dan terkasih, junjungan kita Rasulullah SAW dan seluruh pengikutnya yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang di Ridhoi oleh Allah SWT dan senantiasa istiqomah berjuang menegakkan Islam.

Penyelesaian Skripsi ini tentunya tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang dengan ketulusan hati memberikan ilmunya.
5. Bapak Maullud selaku pimpinan kepala Perusahaan Rodeo Fresh Vegetable and Fruits Lawang-Malang
6. Buat Ayah dan Ibunda tercinta serta kakak dan adik saya yang tiada henti-hentinya mendo'akan dan memotivasi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.
7. Dan buat "seseorang", pelita hidupku yang telah menjadi, sahabat, saudara, kekasih bahkan orang tua kedua selama penulis menempuh studi perkuliahan ini.
8. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi angkatan 2005 dan teman-teman yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa dan duka yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini

Penulis mengucapkan terima kasih dan semoga kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan menjadi amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat. Amin.

Namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena keterbatasan kemampuan Ilmu. Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak sehingga dapat menjadikan karya ini menjadi lebih baik. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya sebagai sumber informasi untuk perbaikan kehidupan manusia. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Malang, 10 September 2009

Penulis

Alex Bayu Sahari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
B. Kajian Teori.....	9
B.1 Kompensasi	9
A. Pengertian Kompensasi	9
B. Perbedaan Antara Gaji, Upah, Insentif, Dengan Kompensasi	9
C. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
D. Kompensasi Non Finansial.....	10
E. Asas-Asas Program (kompensasi non finansial) yang diberikan kepada Karyawan.....	13

F. Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial	14
G. Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial	15
B.1 Motivasi Kerja	15
A. Definisi motifasi kerja	15
B. Perbedaan antara Motiv, Motivasi, dan Motifasi Kerja	16
C. Faktor-faktor Motivasi Kerja	17
D. Proses Motivasi.....	18
E. Berbagai Pandangan Manajer terhadap Model Motivasi.....	18
F. Pengelompokan Motivasi Kerja.....	19
G. Teori Motivasi Maslow	20
C. Kerangka Berfikir	24
D. Model Konsep.....	24
E. Model Hipotesis	25
F. Hipotesis Penelitian	25

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	26
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
E. Data dan Sumber Data.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Devinisi Operasional Variabel	29
H. Model Analisis Data.....	31

BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL

PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian	37
1. Latar Belakang Rodeo Lawang.....	37
2. Lokasi dan Wilayah Perusahaan Rodeo Lawang.....	39
3. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan Rodeo Lawang.....	40
4. Kegiatan Usaha Perusahaan Rodeo	40
5. Struktur Organisasi Rodeo Lawang.....	41
6. Identifikasi Kompensasi Non Finansial yang Efektif pada Perusahaan Rodeo Lawang	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Responden Penelitian	46
2. Gambaran Deskripsi Item	49
3. Pembahasan Hasil Penelitian	54
4. Pengujian Hipotesis	61

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA	70
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Sahari, Alex Bayu. 2009. SKRIPSI. Judul : Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rodeo - Lawang

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

Globalisasi dan modernisasi dewasa ini mendorong para pelaku bisnis menjadi lebih kreatif dan proaktif terdapat persaingan bisnis yang ada. Perusahaan sebagai organisasi bisnis, agar tetap bertahan dan mampu bersaing dengan kompetitor perlu melakukan upaya untuk mengelola sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia yang sampai saat ini masih menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Strategi pemberian Kompensasi Non Finansial merupakan salah satu jalan keluarnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel komunikasi persuasif yang terdiri dari *Imbalan Karir*, dan *Imbalan Sosial* berpengaruh terhadap *Motivasi Kerja* karyawan, dan untuk mengetahui variabel Kompensasi Non Finansial yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah *eksplanatori research* (penelitian penjelas). Teknik pengambilan sampel dengan diambil seluruhnya (penelitian sampel) pada karyawan Rodeo - Lawang sebanyak 22 orang. Peneliti menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat pengumpul data. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda serta regresi simultan dan regresi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi persuasif mempunyai pengaruh yang cukup kuat, hal ini ditunjukkan Fhitung sebesar 22,917, dan jika dilihat dari Adjusted R Square maka variabel komunikasi Persuasif mempunyai pengaruh yang cukup besar juga terhadap kinerja sebesar 67,6%. Hasil perhitungan uji t, nilai t hitung variabel Integrasi sebesar 2,364 dan nilai t hitung variabel Imbalan Karir memiliki nilai t hitung 3,241 sedangkan nilai t hitung Imbalan Sosial memiliki nilai t hitung 2,530, dan t tabel sebesar 2,074. Dari sini dapat dilihat bahwa t hitung > dari t tabel yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Peneliti menyimpulkan bahwa variabel Imbalan Karir berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

ABSTRACT

Sahari,Alex Bayu. 2009. Thesis. Title : The Influence of Non Financial Compensation to the labors Work Motivation at Rodeo - Lawang
Advisor : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Key Word : Non Finance Compensation, Work Motivation.

Globalization and modernization in these day, make a businessman more creative and proactive for a business competition . The industry as a business organization, in order to survive and can competitions with the rivals, needs to manage the resources. especially human resources which. Up to the present still become the determiner the succeed of an industry. A strategy of giving non financial compensation is a one way. The purpose of this examination is knowing the variables of *non financial compensation*, including *Career Crooked* and *Social Crooked*, the influence the Labours Work Motivation of, and to knowing dominant variable non financial compensation influences the labors work motivation.

This study is an explanatory research. The sample, take from Rodeo Lawang consisting of 22 people. The writer used a questioner, interview, and documentation as gather the data. The technique used to analyze the data is regression, including simultan regression and parsial regression.

The analysis result, indicates that simultaneously non financial compensation variable, has a strong influence. It can be seen from F count a 22,917. From the Adjusted R Square, so non finance compensation variable is 67,6%. The result of t test, value of t count of Career Crooked variable is a 2,530. and Social Crooked variable is a 2,530. The t tabel of a 2,074. From this result, it can be seen is a t count > t tabel. Ha can be accepted and Ho is rejected. The writer concludes a Career Crooked variable has more dominant influences than Social Crooked variable the labor Work Motivation.

لمستخلص

شاهاري، أليق بايو. 2009 البحث الجامعي. الموضوع : أثر التعويض غير المالي لتشجيع عمل عمال Rodeo - Lawang
المشرف : احمد ثان سوفرينطون الماجستير

الكلمات الرئيسية: التعويض غير المالي، تشجيع العمل

والحضارة الحديثة تحرّض سالك الشغلية ليكون مبدعا و نشيطا على التنافس الشغلي الموجود. المؤسسة بكونها جمعية شغلية لإستقرار شغلها و لتنافس المنافس لازمة لان تسعى في ادارة القوة الموجودة عندهم خصوصا القوة الإنسانية التي مازالت الآن شرطا موجبا في تقدم المؤسسة. السياسة باعطاء التعويض غير المالي يكون من احد المخرج. والقصد من هذا البحث هو لمعرفة متغير التعويض غير المالي التي تحتوي على التعويض المهني و التعويض الإجتماعي يتأثر على نشاط العمال في العمل. ولمعرفة المتغير التعويض غير المالي المسيطرة في تأثير نشاط العمال في العمل.

نوع هذا البحث هو *eksplanatori research* (البحث التوضيحي) طريقة اخذ العينية هي بأخذ كل عمال روديو لاونج مجمع 22 نفرا عينية. استعمل الباحث الإستبانة، المقابلة، والتوثيق لطريقة جمع البيانات. اما طريقة تحليل البيانات تستعمل طريقة النكوص المضعف و النكوص المتواقت و النكوص الجزئي.

حاصل البحث يدلّ على انّ المتغير التعويض غير المالي على المتواقت له تأثير قويّ دلّ عليه حاصل F حسابي قدر 22.917 و اذا نرى من فمتغير التعويض غير المالي له تأثير كبير كذلك على الإنتاجية مقدار 67.6%. اما حاصل من حساب اختبار t ، قيمة t حسابي للمتغير التعويض المهني قدر 3.241 اما t حسابي من المتغير التعويض الإجتماعي له قيمة قدر 2.530 وقيمة t جدولي قدر 2.074 من هنا نرى انّ t حسابي $<$ من t جدولي فمعناه انّ H_0 مقبول و H_a مردود. استخلص الباحث بأنّ المتغير التعويض المهني ياتر مسيطرة على انتاجية العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era modern yang semakin berkembang dan meningkat saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang guna membantu untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Manusia yang ada juga dipacu untuk lebih optimal dalam menjawab tantangan zaman melalui pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dalam mengelola segala sesuatu. Baik yang telah disiapkan atau sesuatu yang secara mandiri kita harus mempersiapkan terlebih dahulu secara professional sebelumnya.

Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar.

Namun dengan segala suatu kegiatan yang semakin kompleks dan hampir bersifat monoton setiap harinya, para SDM atau pada pembahasan kali ini lebih kita tunjukkan kepada para karyawan atau pekerja, yang bahkan sudah terlatihpun, akan menemui sebuah penurunan motivasi kerja.

Dan untuk mengatasi masalah tersebut, tidak jarang perusahaan-perusahaan memberikan imbal jasa yang lebih kepada para karyawannya. Para pemimpin perusahaan berharap dengan pemberian kompensasi yang besar, maka para pekerja menjadi lebih

termotivasi lagi dalam hal bekerjanya. Memang pada dasarnya, kompensasi dirasakan sangat penting dalam hubungannya di dalam sebuah perusahaan dengan para karyawan.

Peterson dan Plowman (Hasibuan, 1994: 135) berpendapat bahwa orang mau bekerja karena:

1. *The desire to live*. Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang
2. *The desire for possession*. Artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua
3. *The desire for power*. Artinya keinginan atau kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan memiliki, mendorong orang mau bekerja
4. *The desire for recognition*. Artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan mendorong orang mau bekerja

Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi finansial yang ada, maka organisasi tersebut dapat dipastikan lambat laun akan kehilangan SDM yang berkualitas. Hal ini berarti harus mengeluarkan lagi biaya untuk mencari tenaga baru. (Sedarmayanti, 2001:24)

Para pemimpin perusahaan juga telah berlomba-lomba memberikan kompensasi finansial yang maksimal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas unggul, atau sekedar mempertahankan karyawan yang telah dimiliki di dalam perusahaan.

Tetapi hal yang paling perlu diperhatikan, adalah tidak seluruh karyawan membutuhkan materi untuk menumbuhkan motivasi didalam diri mereka. Seperti halnya Menurut teori Abraham Maslow (Hasibuan, 2002: 153), adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik atau biologi
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan (prestise)
5. Aktualisasi diri

Jadi tidak semua karyawan membutuhkan materi saja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan motivasinya. Apabila kebutuhan akan fisik dan rasa aman telah terpenuhi, maka untuk memotivasi seorang karyawan diperlukan lebih dari sekedar materi saja. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan, atau yang biasa disebut dengan kompensasi non finansial yang diberikan pimpinan.

Menurut Buhler (2001: 202), uang bukanlah merupakan satu-satunya motivator. Kenyataannya, kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu uang digunakan oleh manajemen sebagai penyelesaian masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih dari sekedar uang.

Dan hal inilah yang sering dilupakan oleh pihak pimpinan atau manajer dalam berinteraksi untuk meningkatkan motivasi dengan para karyawan. Masih banyak para pimpinan yang berpendapat, cukup dengan gaji yang tinggi saja, maka karyawan akan selalu terangkat motivasinya dalam hal mereka bekerja.

Padahal, untuk meningkatkan motivasi karyawan tidak cukup hanya dengan gaji yang besar saja. Ada unsur lain yang bisa diberikan oleh pihak pimpinan kepada para karyawannya.

Namun hal itulah yang biasanya selalu luput dari pihak atasan. Pimpinan lebih mengutamakan profitabilitas yang lebih menuju ke

arah perusahaan daripada ke arah kesejahteraan bersama. Bila dipelajari lebih lanjut, bukankah sebuah penambahan motivasi karyawan mempunyai dampak yang positif bagi perusahaan walaupun memerlukan penambahan jumlah waktu dan materi. Karena kesemuanya itu akan menambah semangat dan motivasi dari seorang karyawan, yang akhirnya juga memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Seperti halnya yang terdapat pada Rodeo, Fruit and Vagatables Distributor. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian sayur dan buah-buahan kepada supermarket-supermarket besar yang ada di Malang, Surabaya, Jember, bahkan untuk luar pulau Jawa, seperti: Bali, Lombok, Sulawesi, Kalimantan ini, telah memiliki banyak karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Namun sampai sampai pada saat ini, untuk pemberian kompensasi bagi karyawan yang belum mencapai usia kerja satu tahun dalam perusahaan tersebut, perusahaan berani memberikan kompensasi hanya sebesar Rp 300.000,- saja setiap bulannya. Dan akan meningkat Rp 50.000,- setiap tahunnya. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pemilik perusahaan tersebut.

Namun kenyataan yang terjadi di lapangan, para pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut banyak yang bertahan. Padahal, dalam pelaksanaan pekerjaannya, para pekerja tersebut dituntut untuk bekerja mulai pukul 16.00 WIB sampai dengan 06.00 WIB. Bukankah hal tersebut seharusnya mudah menyurutkan motivasi dari para pekerja itu sendiri. Hal ini diketahui, karena pihak peneliti sudah pernah ikut turun ke lapangan an melihat langsung keadaan yang terjadi disana.

Namun pada kenyataan yang ada dilapangan, perusahaan tidak perlu direpotkan lagi dengan urusan mencari karyawan baru lagi bila

perusahaan membutuhkan karena banyaknya calon-calon tenaga kerja yang ingin bergabung dengan perusahaan tersebut.

Sebenarnya, seberapa besarkah efek yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi non finansial bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka. Bila dilihat lebih lanjut, memang yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, sangat besar dan terlihat secara kasat mata, mengakibatkan pengeluaran anggaran yang semakin bertambah.

Untuk lebih jelasnya, maka lebih baik lagi apabila kita segera menindak lanjuti bahasan kali ini, untuk membahas apa saja efek yang dihasilkan dari kompensasi non finansial untuk meningkatkan motivasi karyawan itu sendiri. Juga pengaruh dan akibat yang ditimbulkan baik dari perusahaan, maupun dari para pekerja.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan
2. Adakah pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan
3. Variabel mana yang paling berpengaruh (dominan) terhadap motivasi kerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh (dominan) terhadap motivasi kerja karyawan

Jadi, pada dasarnya, penelitian ini dilakukan untuk lebih mengetahui dan memahami apa sebenarnya arti dan dampak daripada kompensasi non finansial terhadap motivasi karyawan itu sendiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu dan kualitas karyawan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya nalar dan mengasah intelektualitas dari pelaku penelitian sendiri. Juga sebagai bukti dan implementasi dari ilmu yang diterima di bangku kuliah. Sekaligus untuk dapat memperluas wawasan dan kemampuan dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia nyata atau dunia usaha.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan, mengarahkan dan menciptakan maksimalisasi karyawan yang berada didalam perusahaan.

c. Bagi Lembaga Penelitian

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia perekonomian.

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

Nama	Judul	Variabel	Alat	Objek	Hasil
Azmi Khalilah (2004)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja tenaga penjualan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto	Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tak Langsung (X_2), Kinerja(Y)	Regresi Linier Berganda	Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto	Simultan: F hitung \geq F tabel dengan nilai Parsial: t hitung $>$ dari t table dengan nilai 2546 $>$ 1984. yang paling dominan adalah X_1 sebesar 0,420 terhadap variable terikat (Y)
Chanifah Dian Afrilia (2007)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aneka Usaha Gondanglegi Malang	Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tak Langsung (X_2), Kinerja(Y)	Regresi Linier Berganda	CV Aneka Usaha Gondanglegi Malang	Simultan: F hitung \geq F tabel dengan nilai 18, 033 \geq 3, 26 Parsial: t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai 2, 475 $>$ 2000. yang paling dominan adalah X_1 sebesar 0,466 terhadap variable terikat (Y)
Alex Bayu Sahari (2009)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Rodeo -	Kompensasi Non Finansial (X), Motivasi kerja(Y)	Regresi Linier Berganda	Perusahaan Rodeo - Lawang	(Dalam proses)

	Lawang				
--	--------	--	--	--	--

Sumber: data diolah

B. Kajian Teori

B.I Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Banyak pakar yang mendefinisikan kompensasi bermacam-macam. Seperti halnya menurut Desler (1998: 85), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Nawawi (2001: 315) juga mengartikan penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Selain itu Hasibuan (2002: 117) menjelaskan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya pada perusahaan.

Simamora (2004: 442) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi

Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.

B. Perbedaan Antara Gaji, Upah, Insentif, Dengan Kompensasi

Hasibuan (1994: 133) berpendapat perbedaan antara gaji, upah, dan insentif itu sendiri.

Menurutnya, Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik. Sedangkan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja

harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Dan Insentif sendiri adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standart.

Menurut Sihotang (2007: 220) berpendapat bahwa, pengertian kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji atau upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas lain berupa barang maupun non finansial.

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2001: 24-25) tujuan kompensasi adalah:

1. menghargai prestasi kerja
2. menjamin keadilan
3. mempertahankan pegawai
4. pengendalian biaya
5. memenuhi peraturan

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1992: 143), adalah sebagai berikut:

1. menghargai prestasi kerja
2. menjamin keadilan
3. mempertahankan karyawan
4. memperoleh karyawan yang bermutu

D. Kompensasi Non Finansial

Sihotang (2007: 220) berpendapat bahwa suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan, dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan rumah tangga, dan fasilitas kesehatan

seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti melakukan *general Check-up* kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (*askes*).

Menurut Rivai (2004: 97), Kompensasi bisa dibagi dua. Yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung dan tak langsung (*benefit*).
Contoh dari kompensasi langsung adalah: upah, gaji, dan bonus. Dan kompensasi finansial tak langsung yang berupa asuransi dan jasa perawatan anak
2. Kompensasi non finansial berupa pujian, penghargaan, dan pengakuan

Menurut Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan, 1994: 135) mengatakan bahwa "*A Service would be things like a company cars, athletic field, christmas party etc*". (Servis atau kompensasi non finansial adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, pesta natal dan lain-lain).

Menurut Flippo (1984: 66-71), kompensasi non finansial juga harus diberikan kepada karyawan. Macam dari kompensasi non finansial ini adalah:

1. Program rekreasi
2. Kafetaria
3. Bantuan untuk pindah rumah
4. Mobil jemputan
5. Perawatan anak
6. Harga murah untuk karyawan
7. Biaya pendidikan
8. Dan Program-program bantuan kepada karyawan

Gibson (1985: 172) membagi kompensasi terdiri dari dua macam. Yaitu:

1. Kompensasi ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*). Yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan. Contohnya seperti: uang, promosi, dan tunjangan.
2. Kompensasi instrinsik (*intrinsic Reward*). Yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Seperti: rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

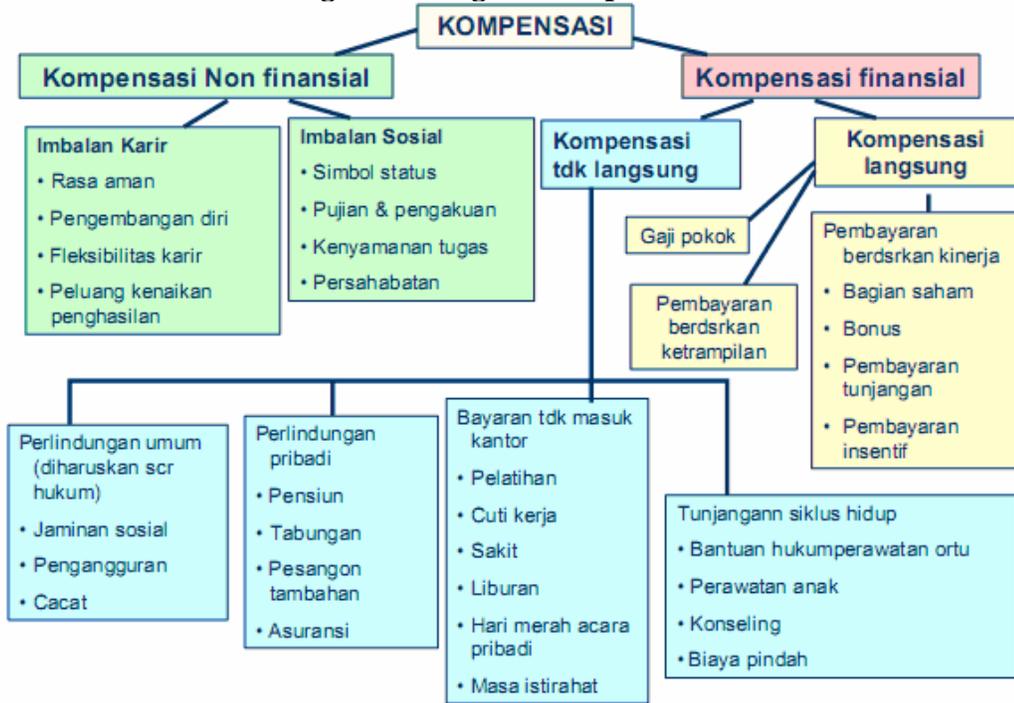
Dan menurut Plowman dan Petersen (dalam Manullang, 1984: 92), dua elemen utama dari pemberian kompensasi non finansial. Yang pertama adalah keadaan dari pekerjaan itu sendiri yang meliputi seperti tugas, waktu, dan tempat kerja. Dan yang kedua adalah sikap dari pimpinan, seperti promosi, liburan dan jaminan pekerjaan.

Sementara itu, Sarwoto (1977: 155) menjelaskan contoh dari kompensasi non finansial. Seperti:

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa / medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian
5. Ucapan terimakasih, baik secara formal maupun non formal
6. Pemberian promosi
7. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan
8. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
9. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan di taman makam pahlawan

Menurut Simamora (2004: 442), Kompensasi dapat dibagi menurut gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Bagan Pembagian Kompensasi



“Komponen Sistem Kopesasi Total”

Sumber: Henry Simamora (2004: 442)

Banyak teori-teori dari beberapa pakar yang dibahas dalam penelitian kali ini. Namun pihak penulis mengambil salah satu teori yang dikemukakan oleh Henry Simamora, karena teori ini telah memiliki penjabaran yang lebih luas. Sehingga pihak penulis merasa tertarik untuk mencoba membahas lebih lanjut lagi, dan berharap mendapatkan sebuah penjelasan teori yang jauh terperinci.

E. Asas-Asas Program (kompensasi non finansial) yang diberikan kepada Karyawan

Menurut Flippo (1984: 59-60) asas pokok dari program-program yang diberikan kepada karyawan itu harus memberikan sumbangan kepada organisasi paling sedikit sama dengan jumlah pembiayaannya.

Diantara asas-asas itu adalah sebagai berikut:

1. Program tersebut harus memuaskan kebutuhan nyata
2. Program tersebut harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan
3. Program tersebut harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam
4. Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanannya kepada karyawan, perusahaan harus melakukan program komunikasi yang ekstensif dan direncanakan dengan baik
5. Biaya Program tersebut harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat

F. Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Hasil dari pemberian kompensasi non finansial karyawan kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk. Menurut Flippo (1984: 59), nilai yang sering dikutip adalah :

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial

6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

Sedangkan menurut Heidjarachman dan Husnan (1992: 151), tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapat sesuatu yang lebih, dan mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

G. Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Tujuh kriteria untuk efektivitas kebijakan kompensasi non finansial menurut Patton (1977: 122) adalah sebagai berikut:

1. Cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial)
2. Pantas, patut, wajar, adil. Setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya
3. Seimbang, cocok
4. *Cost Effective*. Sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi
5. *Secure* atau aman. Sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan
6. *Incentive Providing*. Sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif
7. Dapat diterima oleh karyawan

B.II Motivasi Kerja

A. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Stamford (dalam Mangkunegara, 2004: 93), *motivasi as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism to word the goal of certain class.* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Menurut Hasibuan (2002: 143) sendiri, motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Atau suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Pada umumnya para ahli teori perilaku berpendapat bahwa, dalam setiap perilakunya, manusia mempunyai tujuan yang hendak dicapai.

B. Perbedaan antara Motiv, Motivasi, dan Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi, maka perlu dibedakan antara pengertian motiv, motivasi, dan motivasi kerja menurut Mohyi (1999: 157). Perbedaanya adalah:

1. Motiv (*Motive*), adalah suatu dorongan yang dapat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu tindakan. Atau sesuatu yang melatarbelakangi manusia berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya
2. Motivasi, adalah suatu usaha menimbulkan dorongan (motiv) pada individu atau kelompok agar bertindak melakukan sesuatu

3. Motivasi kerja, adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini adalah cepat yang berhati-hati. Atau juga motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

Dan oleh Siswanto (1989: 244) motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adalah setiap perusahaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak
2. Adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu
3. Adalah setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang
4. Adalah proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan

C. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sihotang (2007: 245-246), motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor. Yaitu:

1. Faktor-faktor Individual
 - a. Kebutuhan-kebutuhan
 - b. Tujuan-tujuan orang
 - c. Sikap-sikap
 - d. Kemampuan-kemampuan orang
2. Faktor-faktor Organisasi
 - a. Pembayaran gaji atau upah
 - b. Keselamatan kesehatan kerja

- c. Para mandor (supervisi)
- d. Para pengawas fungsional

Dan pihak peneliti memilih teori yang telah dikemukakan oleh Sihotang diatas, karena didalam teori tersebut dapat dijelaskan bagaimana sebuah motivasi sebenarnya bisa berasal dari pihak internal maupun pihak eksternal. Sehingga penjabarannya lebih luas dan membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

D. Proses Motivasi

Menurut Sihotang (2007: 243-244), proses motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Proses terjadinya motivasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya
2. Lalu bergerak mencari suatu cara memenuhi kebutuhan itu
3. Berikutnya berperilaku atau bekerja yang berorientasi pada tujuan
4. Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai
5. Diperoleh imbalan, upah, pengakuan, dan kemungkinan hukuman
6. Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula di awal proses yang disebut "kepuasan"

E. Berbagai Pandangan Manajer terhadap Model Motivasi

Sihotang (2007: 253) berpendapat, dalam rangka memotivasi bawahannya bila ditinjau dari sudut pandang para manajer, ada tiga macam:

1. Model Tradisional

Model tradisional ini mengacu pada hasil penelitian dan pandangan perlunya spesialisasi tugas pekerjaan sehingga dapat mencapai efisiensi gerak dan waktu. Para manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan upah atau imbalan yang

semakin besar. Para pekerja yang malas dapat dimotivasi dengan cara memberi upah yang semakin besar

2. Model Motivasi Hubungan Manusia

Menurut model ini bahwa hubungan kontak sosial para karyawan sangat penting untuk memotivasi kerja karyawan, tanpa mengurangi pentingnya faktor keuangan. Para manajer memotivasi para karyawan dengan cara memperkenalkan mereka pada kontak sosial, saling berbagi, dan mengurangi pengawasan ketat dan kaku yang sering membuat pekerja kehilangan kreatifitasnya

3. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Timbulnya model MSDM ini merupakan kritik terhadap model hubungan manusia. Menurut model MSDM, memotivasi karyawan tidak hanya dengan upah yang tinggi dan kontak sosial saja. Akan tetapi diperlukan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini memungkinkan para karyawan meningkatkan potensinya secara maksimal, dan menghasilkan perpaduan antara kepuasan organisasi dan kepuasan karyawan

F. Teori Motivasi Maslow

Salah satu pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham Maslow. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan. Siagian (1989: 146). dan teori hierarki kebutuhan manusia (*theory of human motivation*) yang diilhami oleh *human scienci theory*, dari Elton Mayo. motivasi adalah sebagai berikut:

1. Hakikat Manusia

Tentang hakikat manusia Maslow berpendapat bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai

baik, dan memiliki potensi-potensi. Yang dimaksud baik itu adalah yang mengakibatkan perkembangan kearah aktualisasi diri.

2. Kebutuhan Pokok Manusia

Manusia memiliki kebutuhan dasar yang akan selalu menjadi motivasi perilakunya, yaitu kebutuhan *fisiologis*, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan akan memiliki dan rasa cinta, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Untuk dapat sampai pada tingkat aktualisasi diri semua kebutuhan-kebutuhan pokok manusia pada tingkat sebelumnya harus terpenuhi. Selain kebutuhan pokok tersebut yang disebut *basic needs* manusia juga memiliki *metaneeds* sebagai kebutuhan pertumbuhan seperti keadilan, keindahan, keteraturan, dan kesatuan.

3. Kebutuhan Pokok sebagai Unsur Motivasi

Teori Motivasi Maslow dibentuk atas dasar teori hirarki kebutuhan pokok. Dengan kata lain pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pokok inilah yang memotivasi manusia berbuat sesuatu. Teori ini tidak sekedar bersifat *homeostatis* tetapi juga *homeostatis psikologis*. Bahkan pada tingkat puncak kebutuhan yang disusun Maslow mengarah kepada mistisisme.

1. Kebutuhan fisik atau biologi
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan (*prestise*)
5. Aktualisasi diri

Menurut Islam sendiri, memang benar telah dianjurkan bagi umat Muslim untuk bekerja. Dan memang merupakan sebuah kewajiban didalamnya. Namun tidak ada paksaan yang dibebankan dari para pegawai kepada para pekerjanya. Dan bahkan telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, agar supaya bisa menghormati sesamanya.

Menurut Qardhawi (1995: 231) keadilan Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja yang telah membanting tulang dengan bercucuran keringat, tidak mendapat upah dari jerih payahnya itu atau dikurangi atau ditunda pembayarannya.

Prinsip kemanusiaan ini menjadi basis dari setiap relasi sosial dalam kehidupan manusia. Dalam kondisi apapun, seseorang tidak boleh bertindak secara zalim terhadap yang lain. Sebaliknya harus saling berbuat baik dan membantu satu sama lain. Yang kuat misalnya, membantu yang lemah. Dalam hubungan buruh dan majikan, misalnya, Nabi menganjurkan agar para majikan berbuat baik, memberi makan, tempat tinggal dan segera memberikan upah sang buruh sebelum keringatnya kering.

Tidak boleh ada kesewenang-wenangan oleh pihak yang satu terhadap yang lain, karena kesewenang-wenangan adalah tindakan biadab yang tercela dan merendahkan martabat kemanusiaan.

Salah satunya, apa yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

وَالَّذِي (:وَسَلَّمَ قَالَ أَنَّ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ :عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
نَفْسِي بِيَدِهِ، لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ، فَيَحْتَطِبَ عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْتِيَ رَجُلًا
(فَيَسْأَلُهُ، أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda: "Demi Allah yang hidupku dalam genggamannya. Seseorang yang mengambil seutas tali kemudian mencari kayu bakar, lalu kayu tersebut diangkutnya diatas punggungnya, adalah lebih baik

baginya daripada dia meminta-minta kepada orang lain yang mungkin dia akan diberi atau ditolak.” (Hadis ini diriwayatkan oleh Al Bukhari, Hadits nomor: 1470)

Maksud hadis diatas adalah, sesungguhnya dalam Islam sendiri telah dianjurkan agar setiap manusia mau termotivasi untuk berusaha bekerja keras. Walaupun pekerjaan tersebut terlihat remeh, asal diperbolehkan dalam Islam, maka hal tersebut jauh lebih baik daripada meminta-minta yang hasilnya belum tentu. Entah diberi atau ditolak.

Juga seperti dalam Hadis berikut:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا عَنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ (وَهُوَ عَلَى الْمِنْبَرِ، وَذَكَرَ الصَّدَقَةَ وَالتَّعَفُّفَ وَالْمَسْأَلَةَ
(يَ هِيَ السَّائِلَةُ السُّفْلَى، فَالْيَدُ الْعُلْيَا هِيَ الْمُنْفِقَةُ، وَالْيَدُ السُّفْلَى

Artinya: Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar r.a. bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda diatas mimbar mengenai sedekah, menghindari minta-minta dan mengemis: "Tangan diatas lebih baik daripada tangan dibawah. Tangan yang diatas adalah pemberi sedekah dan tangan dibawah adalah peminta sedekah..." (Hadis ini diriwayatkan oleh Al Bukhari, Hadis nomor: 1429).

Maksud hadis tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu orang lain dari jerih payahnya.

Allah SWT juga telah memerintahkan kepada umatnya agar selalu giat (termotivasi) dalam bekerja. Seperti misalnya pada surat Al Jumah: 9

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

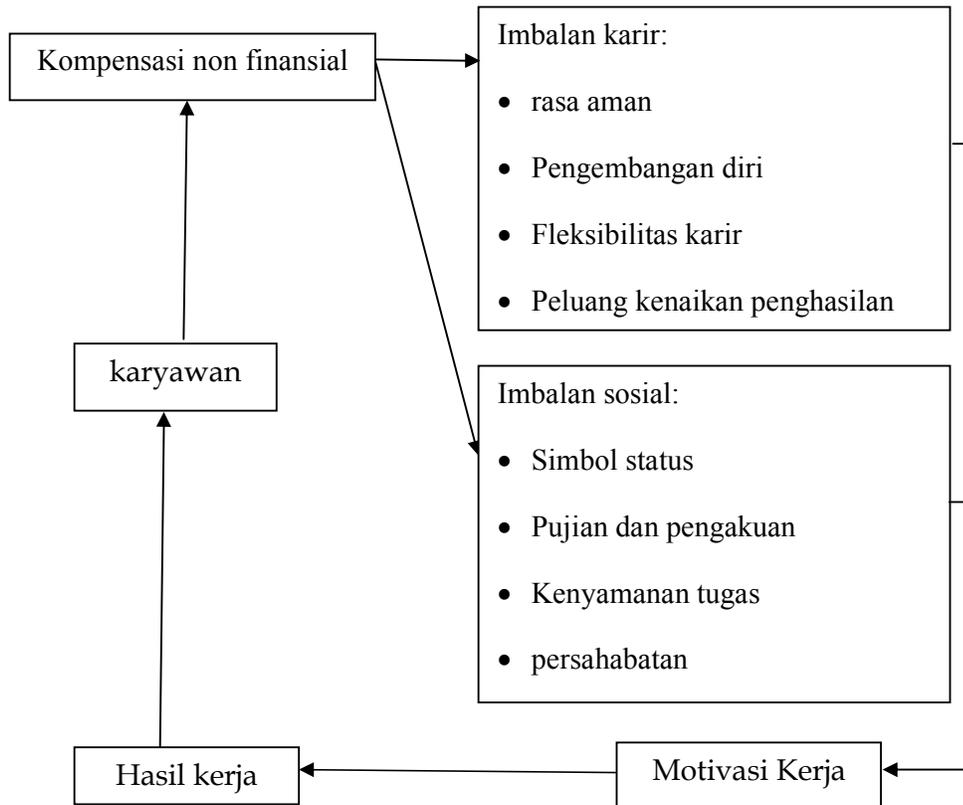
Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dalam ayat tersebut disebutkan agar bertebaran di muka bumi ini untuk mencari karunia Allah. Yang dimaksud karunia Allah di sini adalah rezeki. Dan cara mencari rezeki adalah salah satunya dengan bekerja. Bisa diartikan kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib.

Jadi, sebenarnya dalam Islam sendiri telah dijarkan bagaimana untuk mensejahterakan karyawan yaitu dengan ganjaran yang pantas, serta seruan kepada setiap hambanya agar untuk selalu bekerja keras.

C. Kerangka Berpikir

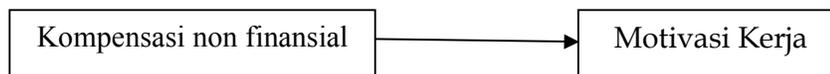
Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber: Data Diolah dari Teori Kompensasi Simamora

D. Model Konsep

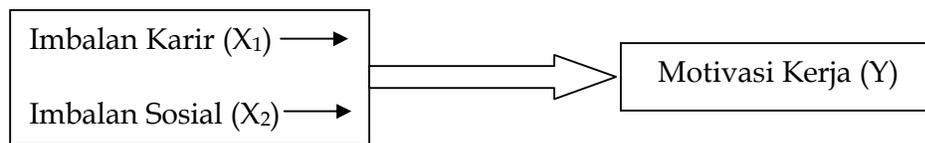
Gambar 2.3
Gambar Model Konsep



Sumber: Data Diolah

E. Model Hipotesis

Gambar 2.4
Gambar Model Hipotesis



Sumber: Data Diolah



F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2005: 51) hipotesis merupakan jawaban sementara dalam penelitian. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dan bukanlah hal yang di anggap mutlak dari permasalahan yang telah diuraikan di atas. Maka dapat di tarik hipotesis:

1. Diduga kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Rodeo.
2. Diduga kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Rodeo.
3. Diduga Imbalan Sosial mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Rodeo.

BAB III

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Rodeo, yang bergerak dalam bidang distributor sayur dan buah-buahan. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Bedali No. 1 Lawang. Adapun alasan penelitian didasarkan atas pertimbangan perkembangan Perusahaan Rodeo Lawang menjadi objek penelitian selain mempunyai prospek yang baik, tempat tersebut juga sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk menjalankan penelitian.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Setelah mengetahui penjelasan dari bab-bab yang sebelumnya yang diuraikan dalam pendahuluan serta tinjauan pustaka di mana pada bagian pendahuluan tersebut dijelaskan pula mengenai tujuan penelitian serta rumusan masalahnya, maka jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory. Penelitian eksplanatory menurut Singarimbun (1995:5) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Penelitian explanatory berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian, hubungan sebab akibat harus tampak nyata. (Sukandarrumi, 2004:105)

Didalam penelitian eksplanatory, pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey seperti yang telah disampaikan Effendy (1995:16) bahwa survey merupakan penyelidikan yang

dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam masyarakat dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis.

Dalam penelitian ini hipotesis yang telah dirumuskan selanjutnya diuji untuk mengetahui adanya hubungan maupun pengaruh antar variable penelitian. Karena manguji atau menganalisis antar variable, maka penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan (satuan-satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak digunakan. (Djarwanto, dkk, 1996: 107). Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (2002: 108). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya (Arikunto, 1998: 116). Sedangkan menurut Sugiyono (1994: 57) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bias dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit dari pada populasinya).(Sugiyono, 1994:57)

D. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian dan memberi pendapat untuk sekedar batasan, apabila obyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya.

Jika Sampel kurang dari 100, maka populasi menjadi sample atau penelitian populasi. (Singarimbun dan Efendi, 1989: 150).

Menurut Arikunto (2006: 130), apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi.

E. Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang menjadi anggota sampel. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data penunjang seperti dokumen-dokumen penting perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

seperti dinyatakan oleh Nasir (1988:245), Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun rinci dan lengkap. Yaitu cara teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini ialah para karyawan terutama salesman.

2. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih

jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden tinggal memilih jawabannya. (Sumarsono, 2004: 101).

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

- a. Sangat tidak setuju : 1
- b. Tidak setuju : 2
- c. Ragu : 3
- d. Setuju : 4
- e. Sangat setuju : 5

G. Devinisi Operasional Variabel

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

1. Variabel independen/bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independenya adalah kepuasan kerja karyawan yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Imbalan Karir (X_1)

Adalah terpenuhinya harapan terhadap kebutuhan non finansial karyawan yang berhubungan dengan fleksibilitas pekerjaan para karyawan itu sendiri

b. Imbalan Sosial (X_2)

Adalah terpenuhinya harapan terhadap kebutuhan non finansial karyawan yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan

2. Variabel Dependen/terikat (Y) adalah variabel yang mempunyai ketergantungan antara variabel satu dengan variabel yang lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Motivasi Kerja karyawan pada Perusahaan Rodeo Lawang.

Motivasi kerja, adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini adalah cepat yang berhati-hati. Atau juga motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Mohyi (1999: 157)

Tabel 3.2

Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Non Finansial (X)	Imbalan Karir (X_1)	Rasa Aman	1. K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 2. Perlindungan yang memadai
		Pengembangan Diri	1. Skill karyawan 2. Bakat dan minat karyawan
		Fleksibilitas Karir	Peluang kenaikan jabatan

		Peluang Kenaikan Penghasilan	Gaji yang meningkat setiap periode tertentu
	Imbalan Sosial (X ₂)	Simbol Status	Hubungan antara pimpinan dan karyawan
		Pujian dan Pengakuan	Award
		Kenyamanan Tugas	1. Lingkungan 2. Perlengkapan
		Persahabatan	1. Hubungan antar karyawan 2. Saling menolong
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Y)	Faktor Individual	1. Kebutuhan 2. Tujuan 3. Sikap 4. Kemampuan
		Faktor Organisasi	1. Gaji / Upah 2. K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 3. Supervisi 4. Para pengawas fungsional

Sumber: Data Diolah dari Teori Simamora dan Sihotang

H. Model Analisis Data

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Untuk memudahkan analisa data, maka data yang diperoleh harus disederhanakan terlebih dahulu. Ini berarti, data yang diperoleh dari penelitian ini harus disusun sedemikian rupa menjadi data yang teratur.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perusahaan Rodeo Lawang, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana.

Adapun analisis data dari data-data yang sudah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut berikut:

A. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2002:144). Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistic, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment, (Arikunto, 2002:46). Rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden

x : Nilai Per Butir

y : Total Nilai Kuisisioner Masing-masing Responden

Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus mencapai $\geq 0,30$. Maka data tersebut dapat dikatakan valid. (Sugiyono, dkk, 2001:233)

B. Uji Reliabilitas Data

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus cronbach alpha.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Pertanyaan

σ_b^2 : Jumlah Varians Butir

σ_1^2 : Varians Total

Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas tersebut mencapai $\geq 0,60$, maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan kriteria untuk uji alpha menurut Arikunto:

0,00 - 0,20 = Sangat Kurang

0,21 - 0,40 = Kurang Reliabel

0,41 - 0,60 = Cukup Reliabel

0,61 - 0,80 = Reliabel

0,81 - 1,00 = Sangat Reliabel

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). (<http://jonikriswanto.blogspot.com>)

Macam-macam uji asumsi klasik:

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

D. Analisis Regresi Berganda

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan kuat antara variabel terikat (Y) semangat kerja dengan variabel bebas (X) kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda, karena lebih dari satu variabel. Sebagaimana menurut Sugiyono, dkk (2001:205) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : produktivitas kerja

a : intercept atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat X=0

b_1 : koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 : koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 : Imbalan karir

X_2 : Imbalan sosial

E. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Artinya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, (Sugiyono, 2005:258)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinan

$b \sum XY$: Koefisien Regresi antara variable

F. Uji F (untuk simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiono, 2005:259)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (m-1)}{(1-R^2)(N-m)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinan

m : jumlah variabel

N : jumlah sampel

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

G. Uji t (untuk parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005: 223)

$$t = r \sqrt{\frac{n-3}{1-r^2}}$$

keterangan:

r : Koefisien Regresi

n : jumlah Responden

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

BAB IV

Paparan Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Latar Belakang Rodeo Lawang

RODEO *Fresh Fruit and Vegetable* Rodeo adalah salah satu contoh usaha dagang perseorangan yang bergerak dalam bidang agrobisnis sebagai distributor sayuran dan buah. Perusahaan ini didirikan dan dikelola oleh Bapak Ir. M Maulud yang berdiri sejak tahun 1996.

Awalnya, usaha ini merupakan usaha kecil-kecilan yang hanya menjual jagung manis di pasar tradisional dengan tidak bermodal uang, melainkan bermodal kepercayaan. Beliau mengambil jagung manis dari petani dan menjualnya ke pasar. Selain menjualnya di pasar, beliau juga menawarkannya di kantor-kantor pemerintahan maupun swasta melalui *personal selling*. Uang hasil penjualan jagung tersebut disetorkan ke petani dan beliau hanya mengambil sedikit keuntungan dari penjualan tersebut.

Saat stok jagung melimpah dan permintaan jagung tersebut masih sedikit, pimpinan mencoba untuk menawarkan jagung manis tersebut ke PT Hero Supermarket Malang. Inilah awal dari kesuksesan RODEO. Awalnya beliau hanya sebagai supplier cadangan untuk jagung manis saja pada PT Hero Supermarket yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian.

Lalu, PT Hero Supermarket menawarkan *Purchasing Order* (PO) kepada RODEO untuk menjadi supplier tetap karena pihak RODEO mampu mengirimkan jagung manis dengan tepat waktu.

Setelah menjadi supplier Hero, pimpinan perusahaan mencoba menawarkan 50 macam jenis produk buah-buahan dan sayuran.

Beliau melakukan usaha ini hanya dibantu oleh istri beserta dua orang karyawan, mulai dari belanja bahan ke petani, pengemasan sampai mengirimnya ke supermarket.

Secara bertahap perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits* "RODEO" mengalami kemajuan karena kesungguhan dan semangat pantang menyerah yang dimiliki pimpinan. Saat ini perusahaan tersebut mempunyai pangsa pasar yang cukup luas. Bukan saja menjadi *supplier* Hero Supermarket, tetapi juga Giant, dan Matahari yang ada di Malang dan Surabaya, bahkan untuk luar pulau Jawa.

Untuk *supplier* Matahari, perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits* "RODEO" mendapat nomor yang berbeda dari setiap toko walaupun dalam kota yang sama. Supermarket-supermarket yang telah menjadi langganan sampai saat ini, antara lain :

- Malang : Hero Sarinah Malang, Hero Araya, Hero Pulosari, dan Matahari Malang, Indofresh.
- Surabaya : Giant Hypermarket Maspion, Giant Pondok Candra, Giant Wiyung, Giant Suncity Sidoarjo, Hero Taman Pinang, Hero Mayjen Sungkono, Hero Tunjungan Plaza, Hero Mulyo Sari, Hypermart Matahari Pakuwon, Hero Klampis, Hero HR Mohammad, Hero Kedungsari, Restoran Ayam Goreng Pemuda, Makro Pepelegi, Makro Margomulyo, PT.MPI Sidoarjo.
- Bali : Hero Libi Plaza, Matahari Supermarket, dan PEPITO.
- Lombok : Hero Mataram.

- Sulawesi : Hero Panakukang, Hero Mall Ratu, GTC Hypermart, Hypermart Tanjung Bunga.
- Kalimantan : Hero Banjarmasin, Hero Samarinda Mesra, Matahari Samarinda, Makro Banjarmasin, Hero Banjarmasin, Hero Banjarbaru, dan Hypermart Matahari.
- Jember : Matahari Jember.

Saat ini perusahaan juga membuka kantor di Kalimantan. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kualitas barang yang dikirim ke daerah tersebut sehubungan dengan banyaknya produk yang rusak saat pengiriman barang.

Dengan semakin luasnya pangsa pasar yang dimiliki perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits "RODEO"*, maka perusahaan tersebut berusaha untuk menambah produk yang ditawarkan. Hingga saat ini produk buah-buahan dan sayuran yang ditawarkan mencapai 304 macam jenis buah-buahan dan sayuran. Hal tersebut juga diikuti oleh bertambahnya jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

2. Lokasi dan Wilayah Perusahaan Rodeo Lawang

Perusahaan tersebut mengambil tempat di daerah Lawang. Tepatnya di Jalan Raya Bedali No.1 Lawang. Hal tersebut dilakukan mengingat kegiatan proses yang ada pada perusahaan tersebut dilakukan pada saat malam hari. Dan pemilik perusahaan mengambil inisiatif untuk mendirikan perusahaan miliknya di daerah yang jauh dari pemukiman penduduk agar tidak mengganggu kegiatan masyarakat pada umumnya, yaitu beristirahat.

3. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan Rodeo Lawang

Sebagai distributor yang cukup besar, Rodeo mempunyai tantangan besar untuk dapat menentukan sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sistem manajemen untuk dapat mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Jika perusahaan diawasi oleh suatu sistem yang baik dan memiliki semangat etos kerja serta loyalitas yang tinggi, maka visi dan misi dari perusahaan tersebut akan dapat tercapai dengan maksimal.

Adapun Visi, Misi, Asas dan Motto Rodeo Lawang adalah sebagai berikut :

1. Visi Perusahaan

- a. Mencapai laba (keuntungan) yang maksimal
- b. Melakukan ekspansi (perluasan) usaha
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan taraf hidup pekerja

2. Misi Perusahaan

- a. Mempertahankan posisi perusahaan dari pesaing
- b. Meningkatkan jumlah pelanggan secara maksimal
- c. Meningkatkan mutu dan kualitas produk yang dihasilkan

3. Motto Perusahaan

Motto dari RODEO, *Fresh Vegetable and Fruits* adalah "DUIIT", yaitu dari Doa, Usaha, Ikhtiar, dan Tawakkal.

4. Kegiatan Usaha Perusahaan Rodeo

"RODEO Fresh Vegetable and Fruits" dalam kegiatan usahanya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis, yang lebih tepatnya sebagai supplier sayuran dan buah-buahan segar diberbagai supermarket dan restoran yang ada

dipelau jawa maupun diluar jawa. Sehingga dapat dikatakan perusahaan ini memiliki pangsa pasar yang cukup luas, dengan kredibilitas dan kompeten di bidangnya.

Secara singkat akan dipaparkan mengenai ruang lingkup dari kegiatan perusahaan mulai dari proses produksi hingga pemasaran produk yang di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Proses Produksi

Proses produksi ini dimulai dengan pengadaan bahan baku untuk keperluan produksi dengan perhitungan pembelanjaan didasarkan pada perhitungan jumlah bahan yang diperlukan yang bekerjasama dengan petani sayuran.

Kemudian dilanjutkan dengan proses persiapan bahan yang dilakukan untuk membentuk barang mentah menjadi barang setengah jadi sebelum dikemas. Persiapan bahan ini terdiri dari beberapa proses antara lain persiapan alat, pembersihan atau pencucian, perempesan, pemotongan, penimbangan, dan penataan.

Serta yang terakhir dari proses produksi tersebut adalah pengemasan sesuai dengan rancangan yang dikemas dengan menggunakan alat wrapping bagi jenis sayuran tertentu atau order yang diinginkan oleh pelanggan.

b. Proses pemasaran

Proses pemasaran ini menjurus pada dua segmen pasar yaitu pasar supermarket dan non supermarket, namun kebanyakan segmen yang sering dituju atau yang banyak melakukan pemesanan adalah pasar supermarket.

5. Struktur Organisasi Rodeo Lawang

Perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits* "RODEO" merupakan perusahaan perseorangan yang sistem kerjanya berdasarkan kekeluargaan sehingga dalam suasana kerja dituntut adanya

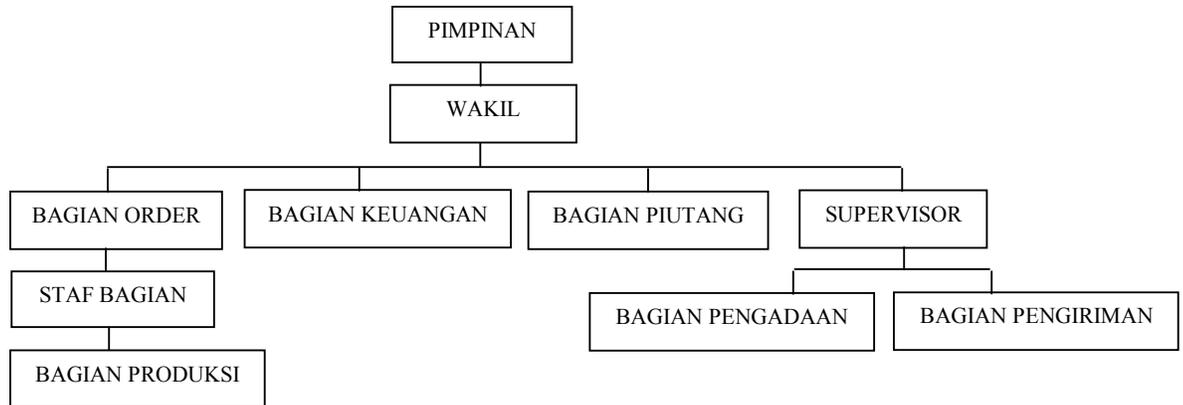
keterbukaan antar karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan pimpinan. Hal ini sangat diutamakan guna kelancaran dalam bekerja.

Bentuk struktur organisasi yang ditetapkan pada perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits "RODEO"* Malang adalah struktur organisasi dengan pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab langsung diberikan dari atasan kepada bawahan. Struktur organisasi seperti ini dapat disebut dengan struktur organisasi lini atau garis. Sehingga dapat dikatakan, perusahaan ini memiliki struktur organisasi dengan tingkat kepemimpinan sederhana. Pimpinan atau wakil langsung terlibat dalam segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan. Semua saling mengisi dalam setiap kegiatan. Pimpinan juga langsung turun dalam setiap kesempatan jika dirasa perlu. Sampai sekarang semua kegiatan langsung diawasi oleh pimpinan, apalagi di dalam kantor. Dengan adanya penambahan 1 *supervisor* benar-benar membantu pimpinan dalam pengawasan kerja.

Adapun struktur organisasi di perusahaan *Fresh Vegetable and Fruits "RODEO"* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan Rodeo Lawang



Sumber: Perusahaan Rodeo

Dalam praktik kerjanya, pemimpin memberikan tugas dan wewenang kepada karyawan pada saat proses kerja berlangsung. Wewenang yang diberikan atasan kepada bawahannya diberikan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan tingkat pendidikan tetapi juga tingkat partisipasi karyawan di dalam bidang kerjanya. Pemimpin dituntut untuk menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan kepada setiap karyawan, sehingga karyawan memiliki *sense of belonging* sehingga dapat mencintai dan menghargai pekerjaannya guna menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi di perusahaan *RODEO Fresh Vegetable and Fruits* adalah sebagai berikut:

1). Pimpinan

Pemimpin adalah pejabat yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Pemimpin Rodeo - Lawang adalah seorang yang berhak mengatur karyawan atau manajemen karyawan dan sebagai seorang

pengambil keputusan tertinggi. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan segala kebijaksanaan dan kegiatan dalam perusahaan
- b. Mengendalikan kegiatan perusahaan beserta karyawan
- c. Bertanggung jawab atas kelancaran usaha dalam perusahaan
- d. Mengangkat dan memberhentikan karyawan
- e. Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan karyawan
- f. Memberikan arahan apabila terdapat kesalahan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan
- g. Mengontrol keadaan keuangan perusahaan

2). Bagian Keuangan

- a. Bekerjasama dan menjaga hubungan baik dengan karyawan
- b. Mengatur keuangan perusahaan
- c. Menentukan harga setiap komoditas atas persetujuan pimpinan
- d. Mengatur perubahan harga
- e. Mencatat semua hutang perusahaan
- f. Menentukan harga pokok penjualan produk
- g. Membuat laporan keuangan baik pengeluaran maupun penerimaan
- h. Mengumpulkan, mengelola, dan memelihara harta perusahaan

3). Bagian Piutang

- a. Bekerjasama menjaga hubungan baik dengan karyawan bagian lain
- b. Menyesuaikan PO (*Purchasing Order*) dengan faktur
- c. Menghitung piutang perusahaan
- d. Mencairkan uang perusahaan

4). Bagian *Order*

- a. Berkerja sama dan menjaga hubungan baik dengan karyawan bagian lain
- b. Membina hubungan baik dengan pelanggan dan petani pemasok
- c. Menerima pesanan produk dari pelanggan
- d. Mengadakan negosiasi harga dengan petani pemasok
- e. Memindahkan order ke dalam buku kecil dan buku besar, dan kemudian memasukkannya ke dalam faktur penjualan

5). Bagian Staf Bagian

- a. Berkerjasama menjaga hubungan baik dengan karyawan bagian lain
- b. Merekap pekerjaan yang dilakukan bagian lain untuk dimasukkan dalam sistem komputerisasi
- c. Mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pengembangan perusahaan
- d. Mengajari karyawan bagian lain untuk memahami setiap pengoperasian komputer

6). Bagian Produksi

- a. Berkerja sama dan menjaga hubungan baik dengan karyawan bagian lain
- b. Memproses bahan baku menjadi barang jadi

7). Supervisor

- a. Mengatur jadwal pengadaan barang
- b. Mengatur jadwal pengiriman produk kepada pelanggan
- c. Mengatur atau mengawasi semua pekerjaan dalam produksi
- d. Menjaga kebersihan area yang menjadi tanggung jawabnya

8). Bagian Pengadaan dan Pengiriman

- a. Bekerja sama dan menjaga hubungan baik dengan karyawan lain
- b. Melakukan pengiriman produk kepada pelanggan
- c. Melakukan pengambilan atau pembelian bahan baku dari petani kecil atau petani pemasok dan pasar

6. Kegiatan pemberian Kompensasi Non Finansial yang dilakukan oleh pihak Rodeo - Lawang.

- a. Rasa Aman : Program K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- b. Pengembangan Diri : Pemberian skill diluar bidang pekerjaan (karyawan diajarkan mengendarai mobil)
- c. Fleksibilitas Karir : Adanya peluang kenaikan jabatan
- d. Peluang Kenaikan Penghasilan : Gaji yang meningkat setiap periode tertentu (1 Th. Sekali meningkat Rp. 50.000,-)
- e. Simbol Status : Hubungan yang baik antara pihak pimpinan dan karyawan
- f. Pujian dan Pengakuan : Adanya pujian langsung dan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi
- g. Kenyamanan Tugas : Adanya fasilitas mess (penginapan gratis untuk para karyawan)
- h. Persahabatan : Hubungan antar karyawan yang saling tolong-menolong antar sesama.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

- 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	13	59,1%
Perempuan	9	40,9%
Jumlah	22	100%

Sumber: Data Diolah, 2009

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di perusahaan Rodeo di dominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan laki-laki berjumlah 13 responden dengan Presentase (%) (59,1%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 9 responden dengan Presentase (%) (40,9%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
<17 Th - 20 Th	4	18,2%
21 Th - 23 Th	14	63,6%
24 Th - 26 Th	4	18,2%
Jumlah	22	100 %

Sumber: Data Diolah, 2009

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di perusahaan Rodeo di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-23 Th. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang berusia 21-23 Th berjumlah 14 responden dengan Presentase (%) (63,6%), sedangkan karyawan yang berusia <17 Th - 20 Th dan 24 Th

- 26 Th, sama jumlahnya dengan jumlah masing-masing 4 responden dengan Presentase (%) masing-masing juga (18,2%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	12	54,5%
SMU	10	45,5%
Jumlah	22	100%

Sumber: Data Diolah, 2009

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di perusahaan Rodeo di dominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan akhir SMP. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang memiliki pendidikan akhir SMP dengan jumlah 12 responden dengan Presentase (%) (54,5%), sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan akhir SMU berjumlah 10 responden dengan Presentase (%) (45,5%)

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0 - 1 Th	11	50%
2 Th - 3 Th	7	31,8%
4 Th - 5 Th	4	18,2%
Jumlah	22	100%

Sumber: Data Diolah, 2009

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang masa kerjanya paling lama di perusahaan Rodeo di dominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1 Th. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang memiliki masa kerja 1 Th dengan jumlah 11 responden dengan Presentase (%) (50%), sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja 2 Th - 3 Th berjumlah 7 responden dengan Presentase (%) (31,8%), lalu yang terakhir karyawan yang memiliki masa kerja 4 Th - 5 Th berjumlah 4 responden dengan Presentase (%) (18,2%)

2. Gambaran Deskripsi Item

1. Variabel Imbalan Karir (X_1)

Terdiri dari 6 item. Yaitu K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ($X_{1.1}$), Perlindungan yang memadai ($X_{1.2}$), Skill karyawan ($X_{1.3}$), Bakat dan minat karyawan ($X_{1.4}$), Peluang kenaikan jabatan ($X_{1.5}$), Gaji yang meningkat setiap periode tertentu ($X_{1.6}$).

Tabel 4.5

Distribusi responden atas variabel Imbalan Karir (X_1)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	$X_{1.1}$	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
2	$X_{1.2}$	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
3	$X_{1.3}$	0	0	16	72,7%	4	18,2%	2	9,1%	0	0
4	$X_{1.4}$	0	0	14	63,6%	4	18,2%	4	18,2%	0	0
5	$X_{1.5}$	8	36,4%	6	27,3%	5	22,7%	3	13,6%	0	0
6	$X_{1.6}$	16	72,7%	6	27,3%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari tabel 4.5, dapat diketahui bahwa karyawan memerlukan K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ($X_{1.1}$) dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 19 responden (86,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Setuju.

Dan untuk variabel Perlindungan yang memadai ($X_{1.2}$), dalam hal ini juga dianggap penting. Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 19 responden (86,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Setuju.

Untuk Variabel Skill karyawan ($X_{1.3}$) dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 16 responden (72,7%) memberikan jawaban Setuju, 4 responden (18,2%) menjawab Cukup Setuju. Dan sisanya sebanyak 2 responden (9,1%) memberikan jawaban Tidak Setuju.

Untuk Variabel Bakat dan minat karyawan ($X_{1.4}$), sebanyak 14 (63,6%) responden menjawab Setuju. Dan 4 responden (18,2%) memberikan jawaban Cukup Setuju. Begitu juga dengan yang memberikan jawaban Tidak Setuju, juga 4 responden (18,2%).

Untuk Variabel Peluang kenaikan jabatan ($X_{1.5}$), sebanyak 8 responden (36,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Lalu 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Setuju. Disusul 5 responden (22,7%) yang memberikan jawaban Cukup Setuju. Dan sisanya 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Tidak Setuju.

Untuk Variabel Gaji yang meningkat setiap periode tertentu ($X_{1.6}$), sebanyak 16 responden (72,7%) yang memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Setuju.

2. Variabel Imbalan Sosial

Terdiri dari 6 item. Yaitu Hubungan antara pimpinan dan karyawan (X_{2.1}), Award (X_{2.2}), Lingkungan (X_{2.3}), Perlengkapan (X_{2.4}), Hubungan antar karyawan (X_{2.5}), Saling menolong (X_{2.6})

Tabel 4.6
Distribusi responden atas variabel Imbalan Sosial (X₂)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{2.1}	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
2	X _{2.2}	3	13,6%	11	50%	6	27,3%	2	9,1%	0	0
3	X _{2.3}	20	90,9%	2	9,1%	0	0	0	0	0	0
4	X _{2.4}	18	81,8%	3	13,6%	1	4,6%	0	0	0	0
5	X _{2.5}	22	100%	0	0	0	0	0	0	0	0
6	X _{2.6}	22	100%	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa karyawan memerlukan Hubungan antara pimpinan dan karyawan (X_{2.1}). Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 19 responden (86,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Setuju.

Dan untuk variabel Award (X_{2.2}), dalam hal ini sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sebanyak 11 responden (50%) memberikan jawaban Setuju. Lalu sebanyak 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Cukup Setuju. Dan Sisanya 2 responden (9,1%) memberikan jawaban Tidak Setuju.

Untuk Variabel Lingkungan (X_{2.3}) 5 responden (22,7%) yang memberikan jawaban Sangat Setuju dalam melaksanakan pekerjaan,

sebanyak 20 responden (90,9%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sebanyak 2 responden (9,1%) memberikan jawaban Setuju.

Untuk Variabel Perlengkapan (X_{2.4}), sebanyak 18 responden (81,8%) menjawab Sangat Setuju. Dan 3 responden (13,6%) meberikan jawaban Setuju. Dan 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Cukup Setuju.

Untuk Variabel Hubungan antar karyawan (X_{2.5}), sangat diperlukan. Karena sebanyak 22 responden (100%) memberikan jawaban Sangat Setuju.

Untuk Variabel Saling menolong (X_{2.6}), sebanyak sebanyak 22 responden (100%) memberikan jawaban Sangat Setuju.

3. Motivasi Kerja (Y)

Terdiri dari 8 item. Yaitu Kebutuhan (Y.1) , Tujuan (Y.2), Sikap (Y.3), Kemampuan (Y.4), Gaji / Upah (Y.5), K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (Y.6), Supervisi (Y.7), Para pengawas fungsional (Y.8)

Tabel 4.7

Distribusi responden atas variabel Motivasi Kerja (Y)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	8	36,4%	7	31,8%	6	27,3%	1	4,5%	0	0
2	Y.2	5	22,7%	16	72,7%	1	4,5%	0	0	0	0
3	Y.3	8	36,4%	14	63,6%	0	0	0	0	0	0
4	Y.4	1	4,5%	4	18,2%	13	59,1%	3	13,6%	1	4,5%
5	Y.5	4	18,2%	12	54,5%	6	27,3%	0	0	0	0
6	Y.6	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
7	Y.7	1	4,5%	21	95,5%	0	0	0	0	0	0
8	Y.8	1	4,5%	6	27,3%	7	31,8%	5	22,7%	3	13,6%

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dalam hal Kebutuhan (Y.1) sebanyak sebanyak 8 responden (36,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. 7 responden (31,8%) memberikan jawaban Setuju. Lalu sebanyak 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Cukup Setuju. Dan 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Tidak Setuju.

Dan untuk variabel Tujuan (Y.2), dalam hal ini sebanyak 5 responden (22,7%) yang memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan 16 responden (72,7%) memberikan jawaban Setuju. Dan 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Cukup Setuju.

Untuk Variabel Sikap (Y.3), sebanyak 8 responden (36,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sebanyak 14 responden (63,6%) yang menyatakan Setuju.

Untuk Variabel Kemampuan (Y.4), sebanyak 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Sangat Setuju. 4 responden (18,2%) memberikan jawaban Setuju. Dan 13 responden (59,1%) memberikan jawaban Cukup Setuju. Sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Tidak Setuju Dan 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju.

Untuk Variabel Gaji / Upah (Y.5). 4 responden (18,2%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Lalu 12 responden (54,5%) memberikan jawaban Setuju. Dan sisanya sebanyak 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Cukup Setuju.

Untuk Variabel K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (Y.6), sebanyak sebanyak 19 responden (86,4%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Setuju.

Untuk Variabel Supervisi (Y.7), Sebanyak 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Dan sisanya sebanyak 21 (95,5%) responden menjawab Setuju.

Untuk Variabel Para pengawas fungsional (Y.8), sebanyak 1 responden (4,6%) memberikan jawaban Sangat Setuju. Lalu sebanyak 6 responden (27,3%) memberikan jawaban Setuju. Dan sebanyak 7 responden (31,8%) memberikan jawaban Cukup Setuju. Lalu sebanyak 5 responden (22,7%) yang memberikan jawaban Tidak Setuju. Dan Sebanyak 3 responden (13,6%) memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji validitas

Variabel	No Item	r	Probabilitas	Keterangan
Imbalan Karir (X ₁)	X1.1	0,7088	0,000	Valid
	X1.2	0,6945	0,000	Valid
	X1.3	0,3664	0,000	Valid
	X1.4	0,6943	0,000	Valid
	X1.5	0,4921	0,000	Valid
	X1.6	0,4869	0,000	Valid
Imbalan Sosial (X ₂)	X2.1	0,5199	0,000	Valid
	X2.2	0,3367	0,000	Valid
	X2.3	0,4907	0,000	Valid
	X2.4	0,4530	0,000	Valid
	X2.5	0,6140	0,000	Valid
	X2.6	0,5882	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,4573	0,000	Valid
	Y.2	0,3346	0,000	Valid
	Y.3	0,6030	0,000	Valid
	Y.4	0,5415	0,000	Valid

	Y.5	0,4412	0,000	Valid
	Y.6	0,6984	0,000	Valid
	Y.7	0,7587	0,000	Valid
	Y.8	0,3886	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2009

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Menurut Singarimbun instrumen dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Alpha	Keterangan
1	Imbalan Karir (X_1)	0,8066	Reliabel
2	Imbalan Sosial (X_2)	0,7265	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,7917	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2009

3. Uji Asumsi Klasik

Macam-macam uji asumsi klasik:

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas,

sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada table berikut:

Table 4.10
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	KET
Imbalan Karir (X_1)	1.677	Non multikolinearitas
Imbalan Sosial (X_2)	1.677	Non multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari table 4.8 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas(Santoso, 2002:208)

Table 4.11
Uji asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sign	KET
Imbalan Karir (X_1)	0.780	Homoskedastisitas
Imbalan Sosial (X_2)	0.738	Homoskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari table 4.9 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

6. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve.

Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk

X_1 dan X_2 sebesar $0.200 > 0.05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh Imbalan Karir dan Imbalan Sosial terhadap Motivasi Kerja karyawan Rodeo - Lawang. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

a. H_0 : Diduga bahwa kelompok Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2), tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) di Rodeo - Lawang.

H_a : Diduga bahwa kelompok Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) di Rodeo - Lawang.

b. H_0 : Diduga bahwa variabel Imbalan Karir (X_1) tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja (Y) di Rodeo - Lawang.

H_a : Diduga bahwa variabel Imbalan Karir (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja (Y) di Rodeo - Lawang.

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS 12.0 for windows

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam menghitung regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji f untuk simultan dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Kompensasi Non finansial Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Perusahaan di Rodeo - Lawang

No	Indikator	B (Koefisien Regresi)	BETA	<i>t</i> <i>hitung</i>	<i>t</i> <i>tabel</i>	r	r ²	Sig t	Hipotesis
1	Konstanta	1,391	-	3,866	-	-	-	0,001	-
2	Imbalan Karir (X ₁)	0,354	0,521	3,241	2,074	0,780	0,6084	0,004	Signifikan
3	Imbalan Sosial (X ₂)	0,259	0,407	2,530	2,074	0,738	0,5446	0,020	Signifikan
N = 22					F _{hitung} = 22,917				
R = 0,841					F _{tabel} = 3,52				
R square = 0,707					Sig F = 0,000				
Adjusted R square = 0,676					Alpha = 0,05				

Sumber: Data Diolah, 2009

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,391 + 0,354 X_1 + 0,259 X_2$$

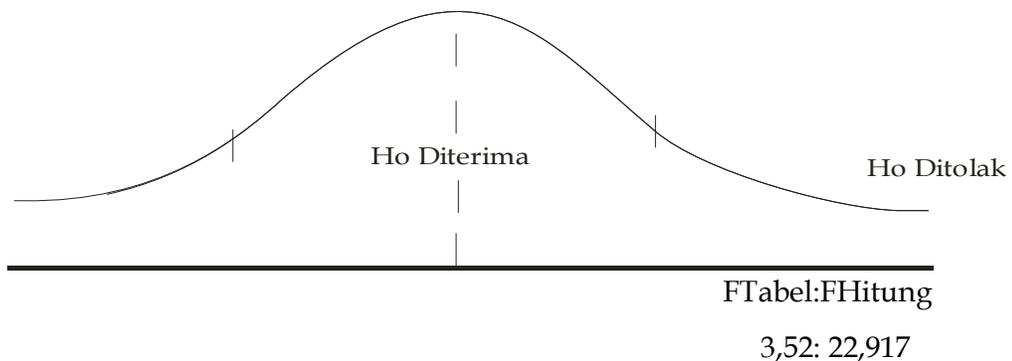
Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta 1.391 menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan Rodeo - Lawang mempunyai pengaruh walaupun tidak terlalu besar.
2. Koefisien regresi imbalan karir sebesar 0.354 menunjukkan besarnya pengaruh imbalan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti imbalan karir akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Koefisien regresi imbalan sosial sebesar 0.259 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada fisik terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti imbalan sosial akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pada analisis regresi berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Untuk menguji hipotesis pertama, maka digunakan uji F yaitu untuk menguji indikator-indikator bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap indikator terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hasil pengujian adalah F hitung menunjukkan nilai sebesar 22,917 (signifikasi F 0,000), jadi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($22,917 \geq 3,52$) atau signifikasi $F \leq 0.05$ ($0,000 \leq 0,05$). Artinya bahwa secara simultan indikator Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap indikator Motivasi Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menduga bahwa secara simultan indikator Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap indikator Motivasi Kerja (Y), diterima.



Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

a) $a = 1,391$, artinya

Konstanta 1,391 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 1,391

b) $b_1 = 0,354$ artinya

Variabel Imbalan Karir mempengaruhi kinerja sebesar 0,354 jika Kompensasi Non Finansial di tingkatkan.

c) $b_2 = 0,259$, artinya

Variabel Imbalan Sosial mempengaruhi kinerja sebesar 0,259 jika Kompensasi Non Finansial di tingkatkan.

Besarnya kontribusi indikator Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap indikator Motivasi Kerja (Y), ditunjukkan dengan koefisiensi determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,676 atau 67.6 %, artinya besarnya pengaruh indikator bebas yaitu Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap perubahan indikator terikat Motivasi Kerja (Y), atau besarnya pengaruh indikator bebas terhadap indikator terikat dalam

penelitian ini adalah 67.6 % dan sisanya sebesar 32,4 % dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak diteliti.

2. Uji t (Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

hipotesis	Variabel	t hitung	t tabel	signifikan
Terdapat pengaruh antara variabel Imbalan Karir terhadap Motivasi Kerja	Imbalan Karir (X ₁)	3,241	2,074	0,004
Terdapat pengaruh antara variabel Imbalan Sosial terhadap Motivasi Kerja	Imbalan Sosial (X ₂)	2,530	2,074	0,020

Sumber: Data Diolah, 2009

Keterangan:

Ho: $b = 0$ tidak ada pengaruh

Ho: $b \neq 0$ ada pengaruh

Karena uji 2 sisi maka $\alpha / 2$

Dan $df = n-1$
 $= 22-1$

$df = 21$

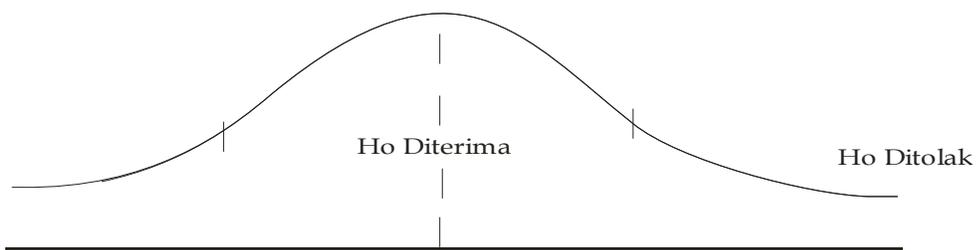
t hitung x1 = 3,241

t hitung x2 = 2,530

Berdasarkan data diatas untuk hipotesis selanjutnya dilakukan uji t yaitu pengujian hipotesis secara parsial antara variabel Imbalan Karir (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y). Imbalan Karir (X_1) memiliki nilai t hitung (3,241), nilai ini lebih besar dari t tabel (2,074). Dengan demikian pengujian ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil pengujian tersebut Imbalan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Variabel Imbalan Sosial (X_2) memiliki nilai t hitung (2,530), nilai ini lebih besar dari t tabel (2,074). Dengan demikian pengujian ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil pengujian tersebut variabel Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Untuk melihat dominasi pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X) yang terdiri dari sub Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Nilai beta untuk X_1 (0,521) lebih besar dari nilai beta untuk X_2 (0,407) Hal ini berarti bahwa variabel Imbalan Karir (X_1), berpengaruh paling dominan terhadap Motivasi Kerja (Y).



t tabel: t hitung: X_1 t hitung: X_2

1, : 3,241 2,530

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung Imbalan Karir (X_1), oleh karena t hitung > dari t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel X berpengaruh terhadap Y

t hitung Imbalan Sosial (X_2), oleh karena t hitung > dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel X berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.12 dan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial variable Imbalan Karir (X_1), yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yakni dengan kontribusi sebesar 0,354.

Menurut Flippo (1984: 66-71), kompensasi non finansial juga harus diberikan kepada karyawan, karena mempunyai pengaruh terhadap para pekerja itu sendiri.

Dari hasil analisis tersebut, sebuah motivasi kepada karyawan juga harus selalu dijaga. Karena menurut Hasibuan (2002: 143) sendiri, motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya.

Dan Flippo (1984: 59), berpendapat Hasil dari pemberian komponsasi non finansial karyawan kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk. Menurut nilai yang sering dikutip adalah :

7. Perekrutan yang lebih efektif
8. Perbaikan moral dan kesetiaan
9. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah
10. Hubungan yang lebih baik
11. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial

12. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

Pernyataan diatas dikuatkan dengan mengadakan penelitian yang secara langsung turun kelapangan yaitu dengan melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Di Rodeo - Lawang. Dan peneliti merasakan dan melihat langsung bahwa pimpinan melakukan pemberian Kompensasi Non Finansial dengan variabel Imbalan Karir yang lebih dominan.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Kompensasi Non finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan di Rodeo - Lawang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non finansial yang terdiri dari Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Motivasi Kerja (Y).
2. Besarnya kontribusi indikator Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap indikator Motivasi Kerja (Y), ditunjukkan dengan koefisiensi determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,676 atau 67.6 %, artinya besarnya pengaruh indikator bebas yaitu Imbalan Karir (X_1), Imbalan Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap perubahan indikator terikat Motivasi Kerja (Y), atau besarnya pengaruh indikator bebas terhadap indikator terikat dalam penelitian ini adalah 67.6 % dan sisanya sebesar 32,4 % dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak diteliti

3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variable Imbalan Sosial (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Sedangkan variabel Imbalan Karir (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya:

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel ajaran Islam.

2. Perusahaan Rodeo - Lawang:

- a. Sehubungan dengan Kompensasi Non Finansial di Rodeo - Lawang yang dijalankan selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan karyawan khususnya mengenai pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

- b. Item variabel Kompensasi Non Finansial yang selama ini dinilai positif oleh karyawan seperti: K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) , Perlindungan yang memadai, Skill karyawan, Bakat dan minat karyawan, Peluang kenaikan jabatan, Gaji yang meningkat setiap periode tertentu, harus selalu ditingkatkan untuk lebih mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Profesionalisme pimpinan dalam pemberian Kompensasi Non Finansial kepada karyawan harus lebih ditingkatkan agar Motivasi Kerja karyawan tidak merosot.

Daftar Pustaka

- Affrilia, Chanifah Dian. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. FE: UIN
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. CV Penerbit J-ART
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian cetakan kedua*. Jakarta Rineka Cipta
- Buhler, Patricia. 2001. *Alpha Teach Yourself Management Skills dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada
- Djarwanto, Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Garry, Desler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pren Halindo
- Gibson, James L.; Ivancevich, John M.; DKK. 1996. *Organisasi (Perilaku – Struktur – Proses)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Heidjarahman & Husnan. 1992. . *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitmer, Robert. Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kriswanto, Joni. 2008. Uji Asumsi Klasik. <http://jonikriswanto.blogspot.com/uji-asumsi-klasik.html>. 27 Maret 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *MSDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Manullang, M. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Aksara Baru
- Mas'ud, Muhammad. 2007. *Kepemimpinan*. Malang: UIN Malang Press
- Mohyi, Ahmad. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta
- Qardhawi, Yusuf. 2000. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grasindo Persada
- Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandarmaju
- Siagian. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Singarimbun, Masri & Efendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey, edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES
- Sihotang, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Soekidjo, Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukandarrumi. 2004. *Metodologi penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: UGM Press
- Sugiyono, Eri Wibowo. 2001. *Statistic Penelitian dan Aplikasinya SPSS 10.0 for Windows*. Bandung: Alfabeta
- Terry, George R. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Lampiran 1: Daftar dan Tabel Pertanyaan

A. Identitas Responden

Jenis kelamin :
Usia :
Pendidikan akhir :
Lama bekerja :

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk pengisian: Mohon diberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

Kategori pilihan yang disediakan adalah:

SS : Sangat Stuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

a. Imbalan Karir (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pentingnya akan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan					
2	Pentingnya akan Perlindungan yang memadai bagi karyawan					
3	Pentingnya akan skill yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
4	Pentingnya akan Bakat dan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
5	Pentingnya akan Peluang kenaikan jabatan					
6	Pentingnya akan Gaji yang meningkat setiap periode tertentu					

b. Imbalan Sosial (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pentingnya akan Hubungan antara pimpinan dan karyawan					
2	Pentingnya akan Award atau penghargaan terhadap karyawan					
3	Pentingnya akan Lingkungan yang memadai					
4	Pentingnya akan Perlengkapan dalam menghadapi pekerjaan					
5	Pentingnya akan Hubungan antar karyawan					
6	Pentingnya akan Saling menolong					

c. Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi					
2	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena memiliki tujuan yang harus dicapai					
3	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena keinginan dari diri sendiri					
4	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena kemampuan yang anda miliki, tersalurkan ditempat kerja					
5	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena gaji yang diberikan oleh perusahaan					
6	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
7	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena Supervisi (mandor) yang memberikan semangat					
8	Bapak/Ibu termotivasi bekerja karena merasa diawasi oleh pihak pengawas					

Lampiran 2 : Hasil Daftar dan Tabel Pertanyaan

1. Variabel Imbalan Karir (X_1)

Terdiri dari 6 item. Yaitu K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ($X_{1.1}$), Perlindungan yang memadai ($X_{1.2}$), Skill karyawan ($X_{1.3}$), Bakat dan minat karyawan ($X_{1.4}$), Peluang kenaikan jabatan ($X_{1.5}$), Gaji yang meningkat setiap periode tertentu ($X_{1.6}$).

Distribusi responden atas variabel Imbalan Karir (X_1)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	$X_{1.1}$	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
2	$X_{1.2}$	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
3	$X_{1.3}$	0	0	16	72,7%	4	18,2%	2	9,1%	0	0
4	$X_{1.4}$	0	0	14	63,6%	4	18,2%	4	18,2%	0	0
5	$X_{1.5}$	8	36,4%	6	27,3%	5	22,7%	3	13,6%	0	0
6	$X_{1.6}$	16	72,7%	6	27,3%	0	0	0	0	0	0

2. Variabel Imbalan Sosial

Terdiri dari 6 item. Yaitu Hubungan antara pimpinan dan karyawan ($X_{2.1}$), Award ($X_{2.2}$), Lingkungan ($X_{2.3}$), Perlengkapan ($X_{2.4}$), Hubungan antar karyawan ($X_{2.5}$), Saling menolong ($X_{2.6}$)

Distribusi responden atas variabel Imbalan Sosial (X_2)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	$X_{2.1}$	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
2	$X_{2.2}$	3	13,6%	11	50%	6	27,3%	2	9,1%	0	0
3	$X_{2.3}$	20	90,9%	2	9,1%	0	0	0	0	0	0
4	$X_{2.4}$	18	81,8%	3	13,6%	1	4,6%	0	0	0	0

5	X _{2.5}	22	100%	0	0	0	0	0	0	0	0
6	X _{2.6}	22	100%	0	0	0	0	0	0	0	0

3. Motivasi Kerja (Y)

Terdiri dari 8 item. Yaitu Kebutuhan (Y.1) , Tujuan (Y.2), Sikap (Y.3), Kemampuan (Y.4), Gaji / Upah (Y.5), K-3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (Y.6), Supervisi (Y.7), Para pengawas fungsional (Y.8)

Distribusi responden atas variabel Motivasi Kerja (Y)

NO	Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	8	36,4%	7	31,8%	6	27,3%	1	4,5%	0	0
2	Y.2	5	22,7%	16	72,7%	1	4,5%	0	0	0	0
3	Y.3	8	36,4%	14	63,6%	0	0	0	0	0	0
4	Y.4	1	4,5%	4	18,2%	13	59,1%	3	13,6%	1	4,5%
5	Y.5	4	18,2%	12	54,5%	6	27,3%	0	0	0	0
6	Y.6	19	86,4%	3	13,6%	0	0	0	0	0	0
7	Y.7	1	4,5%	21	95,5%	0	0	0	0	0	0
8	Y.8	1	4,5%	6	27,3%	7	31,8%	5	22,7%	3	13,6%