

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA KUD KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

**O l e h**

**MARIA ULFAH  
NIM : 06610035**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA KUD KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

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

O l e h

**MARIA ULFAH  
NIM : 06610035**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA KUD KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**MARIA ULFAH**  
NIM : 06610035

Telah Disetujui 30 Juli 2011  
Dosen Pembimbing,

**Siswanto, SE., M.Si**  
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui:  
Dekan,

**Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004



## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji syukur kupanjatkan kepada Allah SWT  
Yang Maha Kuasa lagi Maha Melihat atas segala limpahan rahmat,  
dengan kasih sayang-Nya yang selalu memberikan petunjuk kepadaku  
kupersembahkan karya tulis yang sederhana ini

untuk :

Ayah & Ibu tercinta (Abdul Wahid & Siti Suwarni)

yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing dan menjadikan aku  
sebagai anak yang berilmu dan berakhlak.

Kepada beliau aku ucapkan terima kasih atas do'anya serta dengan susah payah  
mendidik, merawat, dan membesarkan aku.

Inilah karya yang saya persembahkan untuk kalian,  
karya yang tak akan tercipta tanpa do'a, dukungan, serta dorongan yang tiada  
hentinya mengalir di setiap usahaku.....

## MOTTO

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أُعْطُوا الْأَجِيرَ  
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرْقُهُ (ابن ماجه)

Artinya:

“Dari Ibnu Umar telah bersabda Rasulullah, bayarkanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya.” (Hadis Ibnu Majah)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Maria Ulfah  
NIM : 06610035  
Alamat : Jl. Sitarda RT/RW 03/17 Pangkahwetan Ujungpangkah  
Gresik 61154 Jawa Timur

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TRRHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KUD KARANGPLOSO MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Juli 2011  
Hormat saya,

Maria Ulfah  
NIM 06610035

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, puji syukur sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KUD KARANGPLOSO MALANG.”**

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan manusia pada jalan kebenaran untuk menggapai ridho-Nya, begitu pula pada keluarga dan para sahabatnya.

Selesainya penyusunan skripsi ini tak luput dari do’a, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan selesainya karya akhir tersebut, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Bapak Abdul Wahid dan Ibu Siti Suwarni yang selalu memberikan dorongan berupa segalanya demi terselesainya skripsi ini dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan motivasi yang begitu besar dan tiada habis-habisnya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



4. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Siswanto, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberi semangat dan sabar meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan selama penulis menyusun "Skripsi".
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
7. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Pimpinan dan segenap karyawan KUD Karangploso Malang yang telah berkenan mengijinkan saya melaksanakan penelitian.
9. Saudara-saudaraku, teman-temanku, sahabat-sahabatku di bangku kuliah dan di PERMAGRES & IMAPA yang memberikan semangat dan kebersamaan.
10. Dan semua pihak yang telah turut membantu dan memberikan sumbangan baik material maupun spiritual yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Demikian penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Namun demikian hasil yang ada dalam tulisan ini diharapkan ada manfaatnya bagi siapa yang memerlukannya.

Malang, 30 Juli 2011

MARIA ULFAH

## DAFTAR ISI

COVER JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi

### **BAB I: PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	11
2.2.2 Fungsi Kompensasi .....	13
2.2.3 Tujuan Kompensasi.....	14
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	17
2.2.5 Jenis-jenis Kompensasi .....	20
2.2.6 Jenis-jenis Kompensasi Finansial .....	23
2.2.7 Kompensasi Menurut Islam .....	28
2.2.8 Pengertian Motivasi .....	32
2.2.9 Pendekatan Terhadap Motivasi .....	34
2.2.10 Teori Motivasi .....	37
2.2.11 Tujuan Motivasi .....	48

2.2.12	Motivasi Menurut Islam .....	49
2.2.13	Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja .....	52
2.3	Model Konsep .....	53
2.4	Model Hipotesis .....	54
2.5	Hipotesis Penelitian.....	55

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi Penelitian .....	56
3.2	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	56
3.3	Populasi .....	57
3.4	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.5	Data dan Jenis Data .....	58
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	60
3.8	Model Analisa Data.....	64

### **BAB IV: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

4.1	Paparan Data Hasil Penelitian.....	69
4.1.1	Sejarah Singkat KUD Karangploso .....	69
4.1.2	Visi dan Misi KUD Karangploso .....	72
4.1.3	Struktur Organisasi KUD Karangploso .....	72
4.1.4	Jumlah Anggota KUD Karangploso .....	84
4.2	Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	85
4.2.1	Gambaran Umum Responden .....	85
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	90
4.2.3	Analisa Data .....	93
4.3	Pembahasan.....	103

**BAB V: PENUTUP**

5.1. Kesimpulan.....108

5.2. Saran.....109

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 111

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel. 3.1 : Definisi Operasional Variabel .....	62
Tabel. 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel. 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	84
Tabel. 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	85
Tabel. 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	86
Tabel. 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak .....	86
Tabel. 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Gaji .....	87
Tabel. 4.7 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) .....	88
Tabel. 4.8 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) .....	89
Tabel. 4.9 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja .....	90
Tabel. 4.10 : Hasil Uji Validitas .....	91
Tabel. 4.11 : Hasil Uji Reabilitas .....	92
Tabel. 4.12 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel. 4.13 : Hasil Uji Autokorelasi .....	95
Tabel. 4.14 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	96
Tabel. 4.15 : Hasil Uji Normalitas .....	96
Tabel. 4.16 : Hasil Regresi Linier Berganda .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Jenis-jenis Kompensasi .....	26
Gambar 2.2 : Model Konsep .....	51
Gambar 2.3 : Model Hipotesis .....	51
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi KUD Karangploso .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi .....	111
Lampiran 2 : Biodata Peneliti .....	112
Lampiran 3 : Bimbingan Skripsi .....	113
Lampiran 4 : Bukti Penelitian .....	114
Lampiran 5 : Kuesioner .....	115
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas $X_1$ .....	116
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas $X_2$ .....	118
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Y .....	119
Lampiran 9 : Hasil Uji Reabilitas $X_1$ .....	120
Lampiran 10 : Hasil Uji Reabilitas $X_2$ .....	121
Lampiran 11 : Hasil Uji Reabilitas Y .....	122
Lampiran 12 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	123
Lampiran 13 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	124
Lampiran 14 : Hasil Uji Autokorelasi .....	125
Lampiran 15 : Hasil Uji Normalitas .....	126
Lampiran 16 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	127

## ABSTRAK

Maria Ulfah, 2011 SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada KUD Karangploso Malang."

Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si

---

Kata Kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Motivasi Kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja yang lain dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Efektifitas pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan, tergantung dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya-sumber daya tersebut.

Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas adalah melalui penerapan sistem kompensasi finansial yang tepat pada perusahaan. Hal ini didasarkan masih berlakunya anggapan masyarakat bahwa besarnya imbalan yang berupa uang masih merupakan faktor penting yang mendasari seseorang untuk bekerja. Jadi tendensi utama seseorang untuk bergabung atau tidak dengan perusahaan adalah sejauh sistem kompensasi finansial pada perusahaan tersebut mampu memberikan imbalan yang layak bagi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada KUD Karangploso Malang. Data yang dianalisa berasal dari 40 responden karyawan KUD Karangploso Malang. Alat analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil dari regresi menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan sig  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan sig  $t < 5\%$  ( $0,016 < 0,05$ ). Sedangkan secara parsial kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) tidak signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan sig  $t > 5\%$  ( $0,066 > 0,05$ ). Nilai  $R$  square sebesar 0,657. Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah dengan motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian dapat digunakan dalam strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sebaiknya memperhatikan dalam pemberian kompensasi finansial guna menciptakan tingginya motivasi kerja karyawan, terutama kompensasi finansial tidak langsung karena variabel ini tidak dominan dan tidak signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.



## ABSTRACT

Maria Ulfah, 2011 THESIS Title: "The Effect of Financial Compensation to The Employees' Motivation At KUD Karangploso MALANG."

Advisor : Siswanto, SE., M.Si

---

Keywords: Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Work Motivation.

Human Resources (HR) is the great important matter in the company, because Human Resources (HR) are greatly affects the efficiency and effectiveness of other works in an effort to achieve the company's objectives. The effectiveness of management and utilization of the resources owned by the company depend on the company's ability to manage the resources.

One of the ways to get the resources which have a certain quality is through the application of a proper system of financial compensation to the company. It is based on the public perception that the magnitude of reward in the form of money is still an important factor underlying a person to work. So the main tendency for someone to join or not the company is the extent to which financial compensation system in the company is able to provide a decent compensation for them.

This study aimed to determine the effect of financial compensation to the employees' motivation at KUD Karangploso Malang. The data analyzed is taken from 40 respondents of employees at KUD Karangploso Malang. The data analysis tools are with multiple linear regressions.

The results from simultaneous regression showed that financial compensation (X1) and indirect financial compensation (X2) significantly affect the employees' motivation (Y) with sig F < 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Partially, the direct financial compensation (X1) significantly affect the employees' motivation (Y) with sig t < 5% ( $0.016 < 0.05$ ), while the partial indirect financial compensation (X2) does not significantly affect the employees' motivation (Y) with sig t > 5% ( $0.066 > 0.05$ ). R square value is 0.657. The direct financial compensation (X1) and indirect financial compensation (X2) have a positive or direct relationship with the employees' motivation. The direct financial compensation (X1) is more dominant to influence the employees' motivation (Y).

The results can be used in management strategy of Human Resources (HR), it should consider the provision of financial compensation in order to create the high employees' motivation, especially indirect financial compensation because these variables are not dominant and does not significantly affect the employees' motivation.

## المستخلص

ماريا أولفا، 2011 البحث الجامعي. العنوان: " أثر التعويض المادي على حماسة عمل الموظفين في KUD كارانج بلوصا مالانج".

المشرف : سيسوانطا، السرجانا والماجستير

مفتاح الكلمة: التعويض المادي المباشر، التعويض المادي غير المباشر، حماسة العمل.

الموارد البشرية هي أهم الشيء في الشركة، لأنها تتأثر على كفاءة العمل الأخر وفعاليتها في الكسب للحصول على أهداف الشركة. فعالية العمل على الموارد البشرية حقت الشركة تتعلق بقدرتها في عمل تلك الموارد البشرية.

والطريقة للحصول على الموارد البشرية الممتازة هي التطبيق على نظام التعويض المادي الصحيحة للشركة بشرط وجود اعتقاد المجتمع على أن الراتب الكثير هو أحد الدوافع المهم كمبدأ العامل للموظفين. إذن، المبدأ الأول كالموظف لاشرطه مع الشركة أو لا هو يتعلق على نظام التعويض المادي الذي يضمن عليه بالراتب الكثير والكافي لتوفير حوائجه اليومية.

ومن أهداف هذا البحث لمعرفة أثر التعويض المادي على دوافع العمل للموظفين في KUD كارانج بلوصا مالانج. وصدر البيانات المحللة من 40 شخص وهم الموظفين في KUD كارانج بلوصا مالانج. والباحثة في تحليل هذه البيانات بطريقة الإرتداد الخطي الثنائي.

ونتيجة الإرتداد تبين أن طريقة مقارنة التعويض المادي ( $X_1$ ) والتعويض المادي غير المباشر ( $X_2$ ) الهام الذي يتأثر بدوافع العمل للموظفين ( $Y$ ) ب ( $0,05 < 0,000$ )  $sig F < 5\%$ . وطريقة بارسيال التعويض المادي المباشر ( $X_1$ ) الهام الذي يتأثر بدوافع العمل للموظفين ( $Y$ ) ب ( $0,016 < 0,05$ )  $sig t < 5\%$ . أما طريقة بارسيال التعويض المادي غير المباشر ( $X_2$ ) وليس الهام الذي يتأثر بدوافع العمل للموظفين ( $Y$ ) ب ( $0,066 > 0,05$ )  $sig t > 5\%$ . وقيمة  $R$  square 0,657. التعويض المادي المباشر ( $X_1$ ) والتعويض المادي غير المباشر ( $X_2$ ) متعلقان بالإيجابي أو كما أرادها الموظفون. التعويض المادي المباشر يتأثر بالقوة على دوافع عمل الموظفين ( $Y$ ).

ونتيجة هذا البحث ممكن أن يستخدمها في سياسة تنظيم الموارد البشرية. والأفضل أن يعطي الموظفين راتبهم الكثير والكافي حتى يحمسهم بالعمل الجهد ولاسيما التعويض المالي غير المباشر لأن في هذا الموقف لايتأثر بالقوة وليس الهام لكي يحمس عملهم.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai visi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi dapat berjalan dengan sendirinya tapi didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Mengingat karyawan merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, maka perlu dikembangkan potensi Sumber Daya Manusianya agar dapat berperan secara aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Selain itu meskipun perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik bahan mentah, maupun modal tetap jika semua itu tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal, maka keberadaannya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat diperlukan sebab kesalahan dan kekeliruan yang sering terjadi merupakan akibat dari Sumber Daya Manusia yang kurang handal. Sehingga menyebabkan kegagalan dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya akan sulit tercapai.

Pada era globalisasi dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat. Dengan demikian perusahaan mempunyai peranan penting dalam mempersiapkan

karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Disamping itu diperlukan adanya suatu pendorong atau motivasi agar mereka dapat bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan mengalami peningkatan. Salah satu usaha untuk memotivasi karyawan adalah melalui sistem kompensasi yang pas dan sesuai dengan pengharapan karyawan.

Pengelolaan kompensasi mempunyai peran penting di dalam suatu perusahaan dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberian kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi jika mendapatkan kompensasi yang menurutnya sesuai dengan prestasi kerjanya.

Kompensasi merupakan salah satu bidang Sumber Daya Manusia yang berimbas besar terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi itu sendiri mengandung pengertian semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 1998:85). Pentingnya kompensasi dipandang dari pihak karyawan adalah bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya akan tercapai kepuasan kerja. Apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, hal ini akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri

dimana perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang bekepanjangan dengan semua karyawannya, seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja yang diikuti, semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan, berbagai aksi demo atas ketidakadilan atas balas jasa yang diterimanya dengan menuntut penyesuaian kompensasi.

Dalam perkembangannya, beberapa pakar membedakan kompensasi atau balas jasa menjadi dua golongan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan menurut Simamora (1997:442) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Ketika kita berbicara mengenai meningkatkan motivasi kerja karyawan, sudah sepantasnya jika kita melihat tipe dan jenis kebutuhan karyawan. Dimana pemenuhan akan suatu kebutuhan dapat menumbuhkan suatu motivasi. Karyawan disini adalah manusia, dimana manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Adapun kebutuhan dari tiap individu manusia adalah berbeda dan beragam tergantung dari

pribadi manusia itu sendiri. Ada beberapa teori terkait dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang dapat dijadikan sumber kajian, diantaranya adalah Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Frederich Herzberg, Teori Kebutuhan Berprestasi David McClland, Teori ERG Clyton Alderfer, Teori Keadilan, Teori Harapan, Teori X dan Y, dan Teori Penguatan.

Berkaitan dengan kompensasi finansial tersebut, karyawan yang ada di KUD Karangploso Malang bekerja sudah sangat lama sekali. Ada yang sudah 15 tahun padahal gaji disana tidak begitu besar dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Mereka bekerja sangat rajin dan bertanggung jawab. Mereka juga menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Apakah benar karyawan yang ada di KUD Karangploso Malang bertahan lama bekerja disana karena dipengaruhi oleh kompensasi finansial?

Dalam konteks perusahaan atau organisasi mengenai usahanya memotivasi kerja karyawannya, dapat ditarik suatu hubungan bahwa beberapa perusahaan menganggap bahwa kompensasi adalah salah satu faktor positif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan jangka panjang ataupun pendek.

Berbagai masalah mengenai kompensasi finansial yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, tentu akan dialami oleh semua perusahaan, organisasi maupun instansi seperti pada KUD Karangploso Malang yang harus melayani anggota yang tidak lupa dengan visi misinya, yaitu mensejahterakan anggotanya yang tak lupa juga dengan pendapatan profit.

Berpijak dari konsekuensi munculnya masalah kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan atau instansi tersebut, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KUD Karangploso Malang”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang?
2. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang?
3. Manakah variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan di lapangan. Dan juga sebagai pendalaman dan pemahaman tentang teori yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan motivasi kerja.

##### **2. Bagi Instansi**

Dapat dijadikan bahan masukan perusahaan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi finansial untuk memotivasi kerja karyawan.

##### **3. Bagi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kompensasi finansial dan motivasi kerja. Dan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema kompensasi finansial dan motivasi kerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Di dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, motivasi kerja, kinerja, kepuasan kinerja, serta teori-teori yang erat kaitannya dengan kompensasi dan motivasi kerja, dimana teori tersebut diperlukan untuk menganalisa masalah yang terjadi dan dapat digunakan sebagai dasar penulisan skripsi ini, yaitu:

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil
1.	Tiasworo Sucihati (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kota Kediri	Uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji F dan uji t.	Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), Motivasi Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan, variabel kompensasi finansial (<math>X_1</math>) dan kompensasi non finansial (<math>X_2</math>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil <math>F &lt; 5\%</math> (<math>0,009 &lt; 0,05</math>).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi finansial (<math>X_1</math>) tidak mempunyai pengaruh yang signifi-</li> </ul>

					<p>kan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil <math>t &gt; 5\%</math> (<math>0,089 &gt; 0,05</math>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi nonfinansial (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil <math>t &lt; 5\%</math> (<math>0,016 &lt; 0,05</math>).</li> </ul>
2.	Chanifah Dian Affrilia (2007)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Usaha Gondang Legi Malang	Uji validitas dan reabilitas, analisis regresi berganda, analisis deskriptif, uji F dan uji t.	Kompensasi Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan, variabel kompensasi langsung (<math>X_1</math>) dan kompensasi tidak langsung (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>18,033 &gt; 3,26</math>).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi langsung (<math>X_1</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>2,479 &gt; 2,000</math>).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi tidak lang-</li> </ul>

					<p>sung (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>2,111 &gt; 2,000</math>).</p>
3.	Nur Zainal Arifin (2007)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Marnicipta Agung Beji-Pasuruan.	Uji validitas dan reabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t.	Kompensasi Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan, variabel kompensasi langsung (<math>X_1</math>) dan kompensasi tidak langsung (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan hasil nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>7,691 &gt; 3,99</math>).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi langsung (<math>X_1</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan hasil sig <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>3,014 &gt; 2,000</math>).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi tidak langsung (<math>X_2</math>) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>

					karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,217 < 2,000).
4.	Maria Ulfah (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada KUD Karangploso Malang.	Uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji F dan uji t.	Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Motivasi Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan, variabel kompensasi finansial langsung (<math>X_1</math>) dan kompensasi finansial tidak langsung (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil sig F &lt; 5% (0,000 &lt; 0,05).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi finansial langsung (<math>X_1</math>) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil sig t &lt; 5% (0,016 &lt; 0,05).</li> <li>• Secara parsial, variabel kompensasi finansial tidak langsung (<math>X_2</math>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil sig t &gt; 5% (0,066 &gt; 0,05).</li> </ul>

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pengelolaan kompensasi mempunyai peran penting di dalam suatu perusahaan dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberian kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi jika mendapatkan kompensasi yang menurutnya sesuai dengan prestasi kerjanya.

Istilah kompensasi diambil dari istilah asing yaitu *compensation* yang artinya imbalan, bayaran, atau penggantian. Untuk menjelaskan beberapa pengertian kompensasi, berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai kompensasi, yaitu:

- a. Dessler (1998:85), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka.
- b. Hasibuan (2001:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c. Keith Davis dan Werther W. B. (1996) dalam bukunya Mangkuprawira (2002:196), kompensasi merupakan sesuatu yang

- diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
- d. Handoko (2000:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
  - e. Simamora (2004:442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.
  - f. Martoyo (2000:126), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).
  - g. Panggabean (2002:75), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
  - h. Rivai (2006:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
  - i. Sirait (2006:181), kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.
  - j. Nawawi (2005:315), kompensasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

k. Mathis dan Jackson (2002:118), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memilih organisasi yang diinginkannya karena imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya baik berupa uang (finansial) maupun tidak berupa uang atau tidak langsung (non finansial).

### **2.2.2. Fungsi Kompensasi**

Pemberian dan pengaturan kompensasi yang adil dan benar merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui fungsi kompensasi terlebih dahulu. Menurut Martoyo (2000:129), fungsi dari sebuah pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. *Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) secara efisien.*

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik bagi para karyawan berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya

rendah ke tempat yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. *Penggunaan SDM (Sumber Daya Manusia) secara lebih efektif dan efisien.* Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.
- c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sebagai akibat dan pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut adil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

### **2.2.3. Tujuan Kompensasi**

Agar dapat memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, maka sistem kompensasi harus dikelola dengan baik dan efektif. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan yang



harus dicapai dan diharapkan, tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut Handoko (2000:156) menguraikan beberapa tujuan kompensasi, yaitu sebagai berikut:

a. Memperoleh personil yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM (Sumber Daya Manusia), manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lain.

Menurut Hasibuan (2001:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dari pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal tersebut harus mendapat perhatian supaya pemberian kompensasi bisa dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya bisa menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya pencari kerja lebih sedikit daripada pekerjaan yang ada, maka kompensasi relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi

sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif lebih kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit, maka kompensasinya relatif kecil.

e. Pemerintah dengan UU dan Kepres

Pemerintah dengan UU dan Kepres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup (*cost living*)

Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, maka tingkat upah atau kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Sebagai misal, tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Malang karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Malang.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki posisi jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau kompensasi akan semakin besar karena kecakapan atau keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang pendidikannya rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat kompensasinya juga relatif kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom), maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena banyak pengangguran (*disqueshed employment*).

j. Jenis dan sifat perusahaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar karena membutuhkn kecakapan serta ketelitian

untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mencetak batu bata.

Siagian (2003:265) mengemukakan pendapat yang hampir sama bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah dipengaruhi oleh beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Tingkat upah dan gaji
- b. Tuntutan serikat kerja
- c. Produktivitas
- d. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji
- e. Peraturan perundang-undangan

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal tersebut mendapat perhatian supaya pemberian kompensasi dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya bisa menumbuhkan motivasi sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **2.2.5. Jenis-jenis Kompensasi**

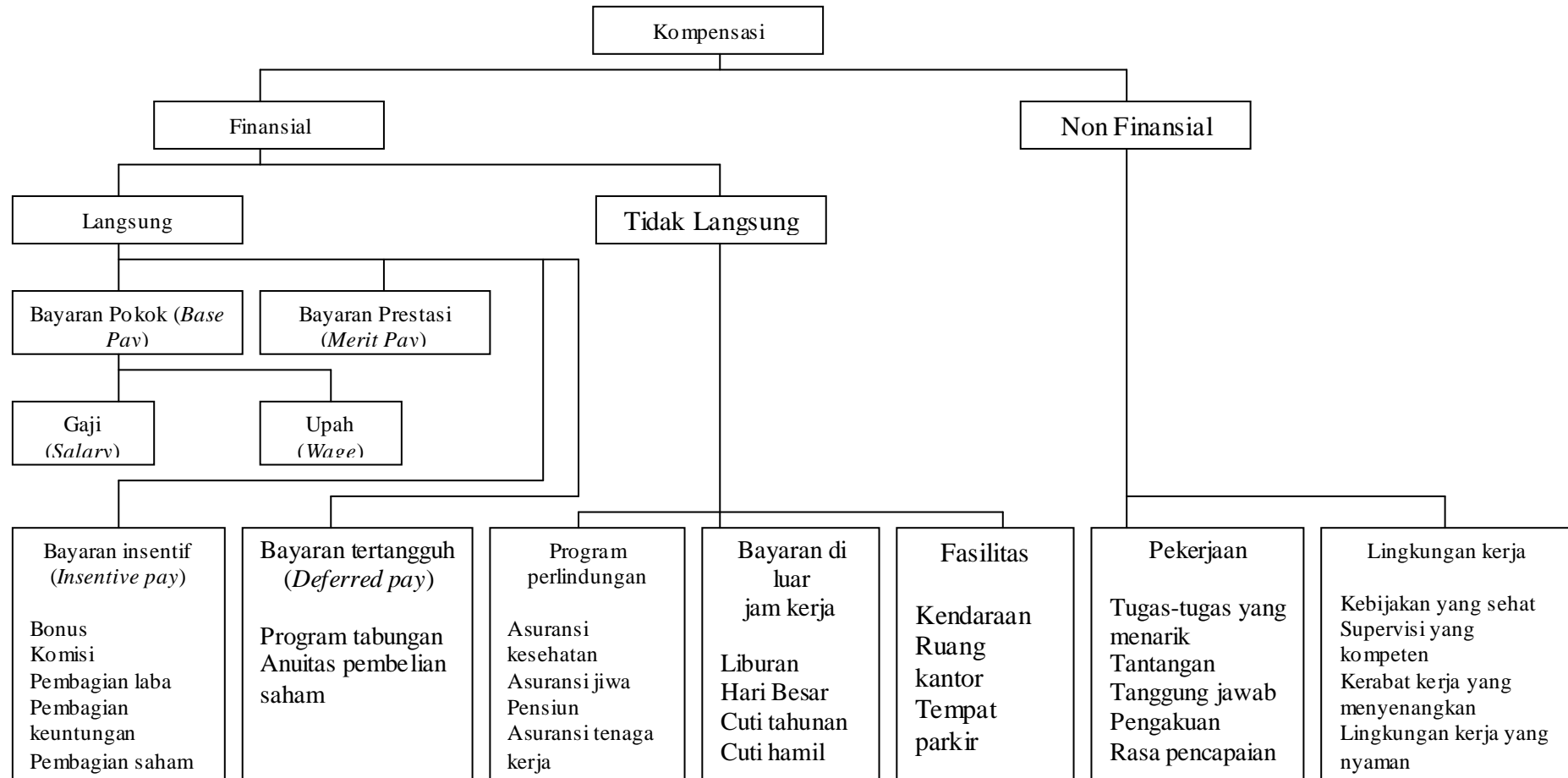
Simamora (1997:442), mengungkapkan secara kasar, jenis-jenis kompensasi itu dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial langsung

terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial.

Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Simamora (1997:443) membagi jenis-jenis kompensasi ke dalam dua kelompok besar, yaitu sebagai berikut:

## 2.1 Jenis-jenis Kompensasi



Sumber : Simamora (1997:443)



## 2.2.6. Jenis-jenis Kompensasi Finansial

### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Simamora (2004:442) mengungkapkan bahwa “kompensai finansial langsung (*pay*) terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Dessler (1998:85) mengemukakan pendapat yang hampir sama yaitu “komponen kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus”. Istilah-istilah di atas dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Gaji

Simamora (2004: 445) berpendapat bahwa “gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Panggabean (2002:77), gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Rivai (2006:360), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai sorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Mathis dan Jackson (2002:119), gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Misalnya: Elvin May, S.H adalah karyawan tetap, gajinya per bulan sebesar Rp 350.000. Jadi setiap bulannya Elvin akan menerima gaji sebesar Rp 350.000.

Dari pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan secara rutin terlepas dari lamanya jam kerja dan biasanya dihitung untuk satuan waktu yang agak panjang (bulanan).

b. Upah

Simamora (2004:445) berpendapat bahwa upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Panggabean (2002:77), upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Mathis dan Jackson (2002:119), upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Misalnya Irwan adalah pekerja harian, upahnya per hari sebesar Rp 5.000,00. Jika ia bekerja selama 6 hari, maka upahnya sama dengan  $6 \times \text{Rp } 5.000 = \text{Rp } 30.000,00$ .

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah bayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan untuk satuan waktu yang lebih pendek dari pada gaji (per hari atau per jam).

### c. Insentif

Simamora (2004:445), berpendapat bahwa insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Panggabean (2002:77), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan melebihi standar yang ditentukan. Nawawi (2005:317), insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Semakin banyak unit produksi yang dihasilkan, semakin tinggi pula insentif yang diterimanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sejumlah penghasilan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya untuk memotivasi para pekerja dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun nonfinansial.

### d. Komisi

Simamora (2004:521), komisi adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan. Dessler (1998:149) mengatakan bahwa rencana-rencana komisi membayar para

penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka, rencana-rencana itu membayar untuk hasil dan hanya untuk hasil. Sistem insentif komisi yang lazim diterapkan dalam pekerjaan penjualan, memungkinkan wiraniaga untuk menerima suatu persentase dari penerimaan brutonya (umpamanya, 10 persen dari nilai jumlah penjualan).

e. Bonus

Simamora (2004:522), bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Sebagai contoh, banyak organisasi penjualan yang secara berkala menawarkan hadiah bonus, seperti perjalanan wisata. Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Misalnya, jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Simamora (2004:442) berpendapat bahwa kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

#### a. Tunjangan Karyawan

Mathis dan Jackson (2002:119), tunjangan merupakan imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Simamora (2004:540), tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Simamora (2004:443) membagi tunjangan menjadi dua, yakni:

1. Program perlindungan yaitu yang terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, serta asuransi tenaga kerja. Dessler (1998:183) berpendapat bahwa “Undang-undang kompensasi karyawan menyebutkan bahwa asuransi ditujukan untuk memberikan tunjangan medis dan pendapatan yang tepat kepada korban kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau tanggungan korban (keluarga) lepas dari kesalahan mereka”.
2. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja yang terdiri dari liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil. Dessler (1998:175) berpendapat bahwa “pembayaran untuk waktu tidak bekerja sering juga disebut sebagai tunjangan suplemental sebab pembayaran untuk waktu tidak bekerja terutama merupakan salah satu dari kebanyakan tunjangan majikan yang mahal karena besarnya jumlah waktu tidak bekerja yang diterima

banyak karyawan. Periode upah saat tidak bekerja ini dapat mencakup liburan, cuti tugas, cuti kematian, cuti sakit, cuti melahirkan, dan pembayaran asuransi pengangguran untuk karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.”

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan adalah pendapatan yang rutin diterima karyawan sebagai tambahan yang digunakan sebagai penunjang kebutuhan hidup sehari-hari.

#### b. Fasilitas

Simamora (2004:549), fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Simamora (2004:445) menyebutkan bahwa contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **2.2.7. Kompensasi Menurut Islam**

Menurut Effendy (1986:112), dalam Islam, kompensasi (*compensation*) secara harfiah artinya “penggantian kerugian”, tetapi secara luas dapat diartikan sebagai imbalan jasa terhadap orang-orang

yang telah terbukti prestasi kerjanya terhadap seseorang atau terhadap perusahaan.

Setiap sesuatu usaha apapun bentuknya selalu tertanam jasa orang, seperti baju yang kita pakai, tertanam banyak jasa orang, mulai dari petani penanam kapas, tukang tenun, tukang jahit, dan pedagang yang menjual kepada kita. Jadi, jasa orang-orang ini harus diberikan kompensasi atau imbalan. Suatu jasa adalah hak, sedangkan penerima atau pemakai jasa berkewajiban membayar, memberikan imbalan terhadap jasa yang dinikmatinya.

Hukum Islam sangat menghargai jasa seperti yang dinyatakan Rasulullah,

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أُعْطُوا الْآجِيرَ  
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عِرْقُهُ (ابن ماجه)

Artinya: “*Dari Ibnu Umar telah bersabda Rasulullah, bayarkanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya.*” (Hadis Ibnu Majah)

Perkataan *sebelum keringatnya kering* menunjukkan pentingnya jasa segera dibayar, jangan ditahan, jangan dikurangi dan harus sesuai dengan prestasi yang diberikan.

Kompensasi bukan saja dalam bentuk uang, tetapi juga dapat dalam bentuk kompensasi yang sekunder seperti kenaikan upah, kenaikan pangkat, atau penghargaan dan lain-lain. Sebaliknya pemberian dalam bentuk uang disertai “ucapan terima kasih” dan

diiringi dengan senyum yang manis yang mungkin lebih berkesan pada orang yang menerimanya.

Kebiasaan perusahaan memberikan penghargaan tahunan kepada pegawai yang berjasa dalam bentuk piagam, bintang, dan lain-lain tidak terlepas dari kegiatan kompensasi.

Abu Sinn (2006:13), Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda: *“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.”* Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan dalam firman-Nya surat Al-Ahqaf ayat 19, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf : 19)*



Tanggung jawab nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah bersabda: *“Barang siapa mempekerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.”*

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi). Khalifah Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (israf) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan. Khalifah Ali r.a berkata: *“Kemudian sempurnakanlah gaji yang*

*mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri. Menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat terhadap amanahmu.”*

#### **2.2.8. Pengertian Motivasi**

Pada dasarnya manusia melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Ada beberapa pendapat mengartikan motivasi secara berbeda-beda meskipun sebenarnya mengandung maksud dan tujuan yang sama.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, berikut ini akan disajikan beberapa pengertian motivasi, yaitu:

- a. Robbins (2002:55), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.
- b. Tampubolon (2004:80), motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung.
- c. Gibson dkk (1996:185), motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul

pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

- d. Kreitner dan Kinicki (2005:248), motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.
- e. Menurut Hasibuan (2001:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
- f. Martoyo (2000:165), motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidak seimbangan.
- g. Wursanto (1995:131), motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.
- h. Wexley dan Yuki (1992:98), motivasi adalah sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan.
- i. Luthans (2006:270), motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

- j. Rivai (2006:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi sebagai daya penggerak atau pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang berlangsung secara sadar.

### **2.2.9. Pendekatan Terhadap Motivasi**

Untuk memahami lebih mendalam tentang motivasi, maka dapat dilihat dari pendekatan-pendekatan terhadap motivasi. Menurut Arifin, dkk (2007:60) secara umum pendekatan terhadap motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan yaitu:

#### **1. Pendekatan Tradisional (Traditional Approach)**

Pendekatan ini disebut juga sebagai pendekatan klasik dan pertama kali diperkenalkan oleh Frederik Winslow Tailor. Disebut sebagai pendekatan klasik atau tradisional karena Tailor memandang bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik atau biologi saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui insentif atau gaji (upah) yang diberikan, berupa uang atau barang sebagai imbalan atas prestasi yang telah mereka berikan. Tanpa adanya imbalan uang, maka pekerja tidak akan mau atau prestasinya tidak akan ditingkatkan

karena motivasinya hanya uang dan sedikit kontribusinya diluar tugas mereka.

Dengan demikian insentif yang diberikan kepada mereka merupakan alat yang efektif untuk memaksa pekerja melaksanakan perintah. Oleh karena motivasi pekerja dalam teori ini memandang bahwa hanya ada satu faktor pendorong untuk bekerja yakni hanya memperoleh insentif untuk memenuhi kebutuhan biologi, maka bawahan atau pekerja kurang memperhatikan sasaran-sasaran organisasi atau manajemen. Rasa ikut memiliki terhadap perusahaan juga berkurang.

## 2. Pendekatan Hubungan Manusia (Human Relation Approach)

Pendekatan hubungan manusia menyangkal argumen dari pendekatan tradisional. Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain dan uang tidak bisa memberikan semua itu. Munculnya pendekatan ini sebenarnya diakibatkan oleh kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan yang berulang-ulang serta menjemukan. Orang yang pertama kali memperkenalkan pendekatan ini adalah Elton Mayo, seorang psikolog dari Harvard University.

Pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kebutuhan sosial pekerja merupakan penekanan utama pendekatan ini. Sebagai salah satu faktor produksi manusia sepatutnya

ditempatkan pada posisi yang amat penting dan strategis dalam usaha mencapai tingkat produktifitas yang tinggi. Dalam hubungan ini Mayo berkeyakinan bahwa pimpinan dapat memotivasi pekerja dengan mengakui kebutuhan sosial pekerja dan membuat mereka merasa senang, berguna, dan penting dilingkungan kerjanya.

### 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia (Human Recourse Approach)

Dua pendekatan sebelumnya, yaitu pendekatan tradisional dan pendekatan hubungan manusia lebih banyak menekankan pada pemenuhan kebutuhan pekerja oleh pimpinan. Artinya, pimpinan memiliki kewenangan penuh terhadap pekerja dan kepentingan pekerja itu sendiri di nomor duakan. Douglas McGregor dan ahli teori lainnya mengkritik keras pandangan dua pendekatan tersebut. Mereka berpandangan bahwa dua pendekatan sebelumnya lebih mengarah pada upaya bermanipulasi pekerja. Pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi, yaitu dengan hanya memfokuskan pada satu faktor, seperti uang dan hubungan sosial.

Pendekatan sumber daya manusia berpandangan bahwa manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki (teori Y) melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk memperoleh karir dan menghasilkan kepuasan. Tiga prinsip

utama dalam pendekatan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
- b. Mereka berprestasi bukan karena insentif dan pengakuan sosial.
- c. Motivasi kerja menurut pendekatan sumber daya manusia lebih disebabkan karena adanya kesadaran untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

#### **2.2.10. Teori Motivasi**

Tiap-tiap orang tertarik pada serangkaian tujuan, jika seorang manajer harus maramalkan perilaku secara teliti, maka ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan apa yang akan diambil orang itu untuk mencapainya. Ada beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Menurut Tampubolon (2004: 84), teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu:

- a. Teori kepuasan adalah teori yang memusatkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang.
- b. Teori proses adalah teori yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan

dihentikan. Kedua kategori ini mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

Teori kepuasan mencoba mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana perilaku itu dikuatkan, didukung dan dihentikan. Dibawah ini merupakan teori-teori yang termasuk dalam teori kepuasan, yaitu:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Robbins (2002:56), pendekatan terkenal yang telah diterima secara luas berkaitan dengan motivasi adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik: meliputi lapar, haus, tempat bernaung, seks, dan kebutuhan-kebutuhan tubuh lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman: meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.
- c. Kebutuhan sosial: meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan: meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.



Siagian (2009:287), kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

## 2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Siagian (2009:290), teori yang dikembangkan Frederich Herzberg dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau "pemeliharaan."

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan

yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### 3. Teori ERG dari Alderfer

Mangkunegara, (2005:98), teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga besar kebutuhan, yaitu:

- a. *Eksistensi needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. *Related needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Siagian, (2009: 289), jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “*Existence*” dapat dikatakan

identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, “*Relatedness*” senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Mangkunegara, (2005:98), daftar kebutuhan dari Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi.
- b. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

#### 4. Teori Kebutuhan dari David Mc Clelland

Martoyo (2000:168), David Mc Clelland adalah Direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan-kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*the needs to achieve*). Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana

dapat mencapai keberhasilan. Karenanya teorinya disebut “*Achievement Motivation Theory*”. Menurut David Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah). Namun tujuan tersebut cukup merupakan “*challenge*” atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat.
- b. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- c. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat “*concerned*” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Teori proses mencoba mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana perilaku itu dikuatkan, didukung dan dihentikan. Dibawah ini merupakan teori-teori yang termasuk dalam teori proses, yaitu:

#### 1. Teori X dan Y

Robbins (2002:57), Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia: seseorang itu pada dasarnya bersifat negatif, diberi nama teori X, dan yang lainnya

pada dasarnya bersifat positif, diberi nama teori Y. Setelah melihat cara para manajer menghadapi karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer tentang sifat manusia didasarkan pada pengelompokan asumsi tertentu dan manajer tersebut cenderung membentuk perilakunya terhadap bawahan sesuai dengan asumsi tersebut.

Dalam teori X (negatif), terdapat empat asumsi yang diyakini oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan tidak suka bekerja dan bilamana mungkin, akan berusaha menghindarinya.
- b. Karena pada karyawan tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Para karyawan akan mengelakkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal.
- d. Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk dipecat) di atas semua faktor dan hanya menunjukkan sedikit ambisi.

Dalam teori Y (positif), terdapat empat asumsi berlawanan yang diyakini oleh manajer, yakni:

- a. Para karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.

- b. Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
- c. Seorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari dan tanggung jawab.
- d. Kreativitas yaitu, kemampuan untuk membuat keputusan yang baik, didelegasikan kepada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen.

## 2. Teori Penentuan Sasaran (*Goal Setting Theory*)

Robbins (2002:63), teori ini menyatakan bahwa niat yang dinyatakan sebagai tujuan dapat menjadi sumber utama dari motivasi kerja. Kita dapat mengatakan dengan tingkat keyakinan yang tinggi, bahwa tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja dan bahwa tujuan yang sulit dicapai, bila diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang mudah dicapai.

Tujuan yang spesifik dan sulit dicapai menghasilkan tingkat perolehan yang lebih tinggi daripada tujuan umum seperti “lakukan yang terbaik.” Kekhususan tujuan itu sendiri bertindak sebagai pendorongan dari dalam. Jika faktor kemampuan dan penerimaan terhadap tujuan dianggap konstan, kita juga dapat mengatakan bahwa semakin sulit tujuannya, semakin tinggi tingkat kinerjanya. Namun, adalah logis untuk mengasumsikan bahwa tujuan yang lebih mudah adalah lebih mungkin untuk diterima.

Namun, begitu seorang karyawan menerima tugas yang berat, dia akan berupaya semaksimal mungkin hingga tujuan tersebut dapat dicapai, dikurangi atau ditinggalkan begitu saja.

### 3. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Siagian, (2009:291), inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a. harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya,
- b. imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri,

- c. imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis,
- d. peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

#### 4. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Siagian (2009:292), Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan yang tampaknya terbuka untuk memperolehnya yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.

#### 5. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Arifin, dkk (2007:70), teori motivasi *reinforcement* mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau



mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar. Teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi lagi di masa mendatang.

Untuk merubah tingkah laku manusia melalui teori penguatan, seorang manajer harus merubah konsekuensi dari tingkah bawahannya (*behavior modification*). Sebagai contoh, seorang mahasiswa yang sering datang terlambat dapat dimotivasi agar memperhatikan jadwal untuk masuk kuliah (merubah perilaku kebiasaan). Keterlambatan datang juga dapat dirubah dengan memberikan sanksi tertentu yang bisa merubah perilaku mahasiswa tersebut.

W. Clay Hammer mengidentifikasikan ada enam landasan pengguna teknik pembentukan perilaku atau disebut teori belajar (*learning theory*), yaitu:

- a. Tidak memberikan penghargaan yang sama pada semua orang.
- b. Memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang dilakukan secara salah.
- c. Bertindak adil.

- d. Memperhatikan bahwa kegagalan dalam memberi tanggapan dapat juga merubah perilaku.
- e. Memberitahukan karyawan tentang apa yang harus dilakukan untuk memperoleh penghargaan.
- f. Tidak memberi hukuman di depan teman sekerja.

### **2.2.11. Tujuan Motivasi**

Pemberian motivasi yang baik dan efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Hasibuan (2001:146) tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

- a. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Memepertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Memepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.12. Motivasi Menurut Islam

Menurut Effendy (1986:105), motivasi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mau mendukung dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mereka dapat digerakkan dengan sukarela, dan dapat merasakan bahwa pekerjaan itu adalah kewajibannya yang harus dikerjakan dengan sukarela seperti pekerjaannya sendiri. Dengan adanya rasa memiliki (*sense of belonging*), dan ikut bertanggung jawab, mereka akan kecewa jika gagal, sebaliknya mereka akan merasa bahagia jika tujuan berhasil dicapai. Jika perasaan mereka sudah demikian berarti fungsi motivasi kita berhasil.

Fungsi motivasi berkenaan dengan perilaku manusia, bagaimana agar manusia itu mau mendukung dan bekerja untuk suatu gagasan tertentu. Perilaku manusia tergantung pada emosi, stamina, semangat, cita-cita, dan adat istiadat yang melatarbelakangi manusia tersebut. Kesemuanya ini di dalam manajemen disebut motivasi, kekuatan yang mendorong manusia mau bertindak dan berbuat sukarela.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

*Artinya : Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)". (QS. Al-An'am: 162-163)*

Menurut Djalaluddin (2007:137), motivasi itu energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi seseorang dalam bekerja ada yang terlihat bersama aktifitas kerja yang dilakukan, dan ada yang tersembunyi karena memang ia berada di dalam hati. Bahkan kadang pelaku sendiri tidak menyadari mengapa ia melakukan sesuatu atau meninggalkan sesuatu, padahal motivasi itulah yang mendorong dirinya untuk melakukan atau tidak.

Mereka tidak berharap imbalan dari orang lain. Memberi bukan untuk menerima. Bekerja tidak melihat diri ada yang lebih mulia dari sekedar keinginan-keinginan duniawi. Ada yang lebih besar dari pada ambisi-ambisi sesaat. Ada yang lebih abadi dari sekedar cita-cita materi. Ikhlas menjadi kunci 'keberhasilan' menjalankan misi.

Ikhlas adalah harapan pada keridhaan Allah dan pahala melalui semua ucapan, amal, dan pengabdian yang dilakukan tanpa didorong oleh kepentingan pribadi, kemewahan, pangkat, gelar, jabatan, dan sebagainya. Ikhlas dalam berorganisasi itu maknanya adalah berjuang untuk fikrah (ide) dan aqidah dan bukan mengejar kepentingan pribadi.

Nur Diana (2008:197), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di bawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan di atas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Bukhori:

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيٍّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدٍ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودَ الْبَدْرِيَّ  
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

*Imam Muslim menceritakan pada kita dari Syu'bah dari 'Adiy dari Abdullah bin Yazid beliau mendengar Abu Mas'ud Al-Badri dari Nabi SAW bersabda: "Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah."*

Menurut Abu Sinn (2006:114), tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih

lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak.

Bablily (1990:109), hukum pokok dalam kewajiban nafkah adalah dibebankan pada setiap manusia, yang diambilkan dari kekayaannya bila ia mempunyai kekayaan kecuali istri, maka nafkahnya tetap atas suaminya, walaupun si istri lebih kaya dari suami. Hanya saja bagi anak-anak bila mereka belum mempunyai kekayaan sendiri, maka nafkahnya adalah atas bapaknya selama mereka masih di bawah kekuasaannya dan belum mempunyai usaha atau pekerjaan sendiri.

### **2.2.13. Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi**

Dessler (1998:85), walaupun tidak berupaya menafikan arti penting imbalan lain selain imbalan dalam bentuk finansial, uang masih dipercayai menjadi satu alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok individu. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisiologis. Akhirnya kompensasi yang berbentuk finansial ini menjadi suatu motivator yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial yang diterima masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya seseorang, terlebih dalam suatu masyarakat terorganisasi.

Flippo (1984:32), untuk mencapai sasaran yang berupa motivasi, organisasi dapat menawarkan kemungkinan kompensasi yang bermacam-macam sesuai dengan perilaku yang diharapkan akan ditimbulkan kompensasi tersebut. Pemotivasian dengan uang, demikian juga dengan faktor lain, baru akan berhasil apabila para karyawan menginginkan dan yakin bahwa uang tersebut akan diperoleh jika mereka berperilaku dengan cara yang ditentukan.

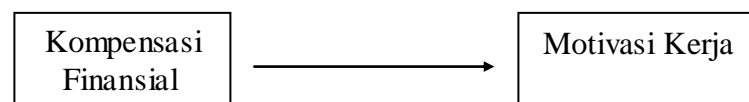
Dari pendapat diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kompensasi finansial dengan motivasi kerja karena kompensasi finansial yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

### 2.3. Model Konsep

Berdasarkan pengkajian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, maka dapat dibuat model konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.2**

#### **Model Konsep**

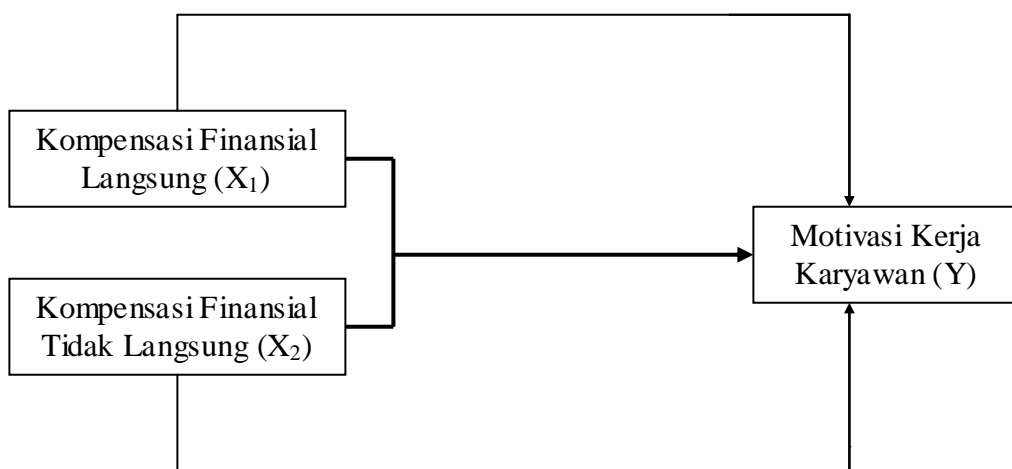


## 2.4. Model Hipotesis

Dari model konsepsi yang ada, dapat dirumuskan sebuah model hipotesis antara pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja sebagai berikut:

**Gambar 2.3**

**Model Hipotesis**



Keterangan:

—————> = Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> secara simultan terhadap variabel Y

—————> = Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> secara parsial terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>) dan kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan (Y).



## 2.5. Hipotesis Penelitian

Nazir (2005:151), hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Dari model hipotesis yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) KUD Karangploso Malang.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) KUD Karangploso Malang.
3. Ada variabel yang berpengaruh paling dominan dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) KUD Karangploso Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi perusahaan mempunyai peran yang cukup penting dalam perkembangan perusahaan. Pertimbangan lokasi perusahaan dihubungkan dengan kemudahan masyarakat sekitarnya. Dengan lokasi tersebut, diharapkan pelayanan atau pemenuhan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan optimal. Dan untuk pemenuhan kebutuhan lokasi harus mempertimbangkan pasar, pesaing, tujuan atau sasaran, tersedianya tenaga kerja, transportasi, sumber bahan baku, maupun perkembangan di masa mendatang.

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian di KUD Karangploso yang berlokasi di:

Alamat : Jl. Raya Ngijo Karangploso Malang

Desa : Ngijo

Kecamatan : Karangploso

Kabupaten : Malang

Propinsi : Jawa Timur

#### **3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini

dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Singarimbun (1989:5), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka peneliti tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

### **3.3. Populasi**

Menurut Arikunto (1998:115), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Singarimbun (1989:152), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga. Sedangkan Sugiyono (2008:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah karyawan KUD Karangploso Malang yang berjumlah keseluruhan 40 orang (karyawan).

### **3.4. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Arikunto (1998:117), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2008:85), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan KUD Karangploso Malang yang berjumlah 40 orang (karyawan). Karyawannya yang terdiri dari unit simpan pinjam, unit pertokoan, unit jasa, unit sapi perah, unit pertanian, unit RMU (penggilingan padi), dan unit induk.

### **3.5. Data dan Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2008:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data yang diperoleh secara langsung, diambil dan dicatat untuk pertama

kalinya berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden dan wawancara terhadap karyawan KUD Karangploso Malang.

## 2. Data Sekunder

Menurut Tika (2006:64), data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang menyangkut seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, tugas pokok, dan sebagainya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi finansial.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan, sehingga data dan informasi yang dikumpulkan harus relevan dengan persoalan yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2008:142), angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dari jawaban hasil tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur

pengaruh dan hubungan antara pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan KUD Karangploso Malang.

## 2. Wawancara

Menurut Nazir (2005:194), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Dalam penelitian ini, penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pemimpin dan para karyawan KUD Karangploso Malang.

## 3. Observasi atau pengamatan

Menurut Tika (2006:58), observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian. Observasi dalam penelitian ini adalah mengamati, memahami kondisi fisik perusahaan, dan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini ada tiga variabel yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) sebagai variabel independent atau variabel bebas, motivasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependent atau variabel terikat. Definisi operasional merupakan petunjuk

tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas yang diterapkan di KUD Karangploso Malang, yaitu:

1. Gaji

Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Gaji di KUD Karangploso Malang dibayarkan setiap awal bulan dan bilamana waktu pembayaran tersebut bertepatan dengan hari libur, maka pembayaran gaji dilaksanakan sebelum masa libur tersebut.

2. Insentif

Adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Semakin banyak unit produksi yang dihasilkan, semakin tinggi pula insentif yang diterimanya.

3. Bonus

Merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Apabila ada karyawan KUD karangploso Malang yang kerja lembur, maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus.

#### 4. Komisi

Adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan. Misalnya, para karyawan akan bersaing satu sama lain untuk meraup penjualan masing-masing atau untuk daerah yang paling menguntungkan. Apabila karyawan KUD Karangploso bagian unit simpan pinjam bisa mendapatkan nasabah yang banyak, maka karyawan tersebut akan dapat komisi.

#### b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )

Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terdiri dari segala macam tunjangan dan fasilitas. Kompensasi finansial tidak langsung yang diterapkan di KUD Karangploso Malang adalah:

##### 1. Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Tunjangan yang diberikan KUD Karangploso Malang adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan PHK (Pengakhiran Hubungan Kerja), tunjangan prestasi kerja, dan THT (Tunjangan Hari Tua).

##### 2. Fasilitas

Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Fasilitas yang diberikan KUD Karangploso adalah pakaian kerja, WC, kamar mandi, ruang cuci, tempat sholat, komputer, alat transportasi, dan lain-lain.



c. Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Suatu kondisi sebagai daya penggerak atau pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang berlangsung secara sadar. Adapun indikatornya adalah:

(1). Teori ERG Clyton Alderfer:

- Eksistensi (*Existency*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

- Hubungan (*Relatedness*)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- Pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

**Tabel 3.1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial Langsung (X1)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besarnya gaji sesuai dengan keterampilan</li> <li>2. Besar gaji kebutuhan perusahaan</li> <li>3. Besar gaji sesuai dengan masa kerja</li> <li>4. Besar gaji sesuai dengan kebutuhan hidup</li> <li>5. Besar gaji sesuai dengan harapan</li> </ol>
		Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab</li> <li>2. Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja</li> <li>3. Insentif dapat memenuhi motivasi</li> </ol>
		Bonus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar bonus sesuai dengan kemampuan</li> <li>2. Besar bonus sesuai dengan semangat kerja</li> <li>3. Besar bonus sesuai dengan prestasi kerja</li> </ol>
		Komisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar komisi sesuai dengan kinerja karyawan</li> <li>2. Besar komisi akan memotivasi karyawan</li> <li>3. Komisi sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> </ol>
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian tunjangan</li> <li>2. Sistem pemberian tunjangan yang diberikan</li> <li>3. Jumlah tunjangan sesuai dengan kebutuhan</li> </ol>
		Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas sesuai dengan kebutuhan</li> <li>2. Fasilitas sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> <li>3. Fasilitas sesuai dengan kinerja karyawan</li> </ol>
Motivasi Kerja	Pemenuhan Kebutuhan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Eksistensi</li> <li>•Hubungan</li> <li>•Pertumbuhan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja</li> <li>2. Interaksi dengan rekan kerja terjalin dengan baik</li> <li>3. Mengembangkan kemampuan dan kecakapan karyawan</li> </ol>

### 3.8. Model Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tolok ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

### 3.8.2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2008:148), analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

#### 1. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan.

Adapun persamaan linier berganda dalam bukunya Tika (2006: 94) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien variabel independen

$X_1$  = Kompensasi finansial langsung

$X_2$  = Kompensasi finansial tidak langsung

e = Error atau sisa

## 2. Uji hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\sigma = 0,05$ . Menurut Hasan (2004:99) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

Seluruh rangkaian proses analisis data diatas dapat dilakukan melalui SPSS yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  :

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak
  - b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  :  $H_0$  diterima
- b. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut

Walpole (1997:306) :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau  $\sigma$  dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data diatas dapat dilakukan melalui program SPSS yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ :

a). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak

b). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima

## **BAB IV**

### **PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Paparan Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya KUD Karangploso**

Berdirinya KUD Karangploso diawali dengan adanya kesadaran masyarakat, khususnya masyarakat Karangploso yang mempunyai banyak keinginan atau kebutuhan yang harus dipenuhinya, maka masyarakat berkeinginan untuk membentuk suatu badan atau organisasi bersama dengan mengusulkannya kepada pihak daerah setempat yaitu pada tingkat kecamatan.

Dengan latar belakang itulah, maka pada tahun 1973 terbentuklah suatu Badan Usaha Unit Desa (BUUD). Dengan berkembangnya waktu, maka pada tanggal 18 Februari 1980 diubah menjadi KUD (Koperasi Unit Desa) yang berbadan hukum 4817A/B/81 yang masih beranggotakan 1008 orang dan masih mempunyai tiga unit usaha, yaitu:

- a) Unit RMU (Penggilingan Padi)
- b) Unit Pengadaan Pangan
- c) Unit Sapi Perah

Berdasarkan SK. Menkop Bo. 1335/KP tanggal 16 September 1985 mendapatkan klasifikasi sebagai KUD Karangploso lebih meningkatkan perannya dan ingin lebih berprestasi, maka pada tanggal 7 Maret 1990 berdasarkan SK. Menkop No. 181/KPTS/III/90 mendapatkan klasifikasi sebagai KUD Mandiri.

Setelah beberapa tahun berproduktif, badan hukum KUD Karangploso diperbaharui menjadi 4817A/BH/II/81. Pada tahun 1988 sampai dengan tahun 1998 KUD Karangploso mempunyai sepuluh unit usaha, yaitu:

1. Unit Pengadaan Pangan
2. Unit KCK
3. Unit RMU (Penggilingan Padi)
4. Unit Distribusi
5. Unit Sapi Perah
6. Unit TRI
7. Unit Unggas
8. Unit Simpan Pinjam
9. Unit Supra Insus
10. Unit Pertokoan

Akan tetapi pada tahun 1998 KUD Karangploso mengadakan efisiensi pada unit usaha yaitu dengan menggabungkan sepuluh unit yang ada menjadi tujuh unit usaha, yaitu:

1. Unit Sapi Perah
2. Unit Simpan Pinjam
3. Unit Pertanian
4. Unit Waserda
5. Unit Listrik
6. Unit Wartel
7. Unit RMU



Di tahun 2002 KUD Karangploso mengadakan penggabungan pada tiga unit usaha yaitu unit wartel dan listrik menjadi unit jasa, sedangkan unit usaha waserda bergabung pada unit pertanian. Hal tersebut bertujuan untuk lebih efisiensi disektor tenaga kerja. Unit usahanya sekarang menjadi tujuh, yaitu:

1. Unit Sapi Perah
2. Unit Simpan Pinjam
3. Unit Pertanian
4. Unit Jasa
5. Unit RMU
6. Unit Pertokoan
7. Unit Induk

Ketujuh unit usaha tersebut masih diolah dan berkembang sampai sekarang dengan anggota yang berjumlah kurang lebih sekitar 4.300 orang. Dengan berkembangnya setiap unit usaha terutama pada unit sapi perah, unit simpan pinjam dan unit pertanian, maka pengurus melalui rapat anggota menjadikan unit usaha tersebut sebagai unit otonom. Unit otonom berhak untuk mengatur dan mengolah secara mandiri unit usahanya yang dipantau oleh manajer: rencana kerja, permodalan, manajemen, laporan tersendiri dengan tidak melepaskan hubungan organisator maupun manajemen usaha dengan induk atau KUD, sedangkan hubungan dengan pihak luar mengenai organisasi atau usaha dilakukan oleh KUD.

Lokasi KUD Karangploso berada di jalan Raya desa Ngijo kecamatan Karangploso kabupaten Malang propinsi Jawa Timur dengan luas 7.361.341 m<sup>2</sup>

dengan ketinggian sekitar 521-813 m<sup>2</sup> di atas permukaan laut. Kecamatan ini memiliki jumlah penduduk sekitar 65.327 jiwa. Adapun batas utara: wilayah kecamatan Lawang, batas selatan : wilayah kecamatan Dau, batas barat: wilayah kecamatan Batu, batas timur: wilayah kecamatan Singosari. Sebagian besar mata pencaharian penduduknya adalah sebagai petani, peternak sapi perah, dan pedagang.

Bentuk badan hukum dari KUD Karangploso kabupaten Malang adalah bentuk koperasi No. 4817 A/BH/11/81, tertanggal 18 Desember 1981.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

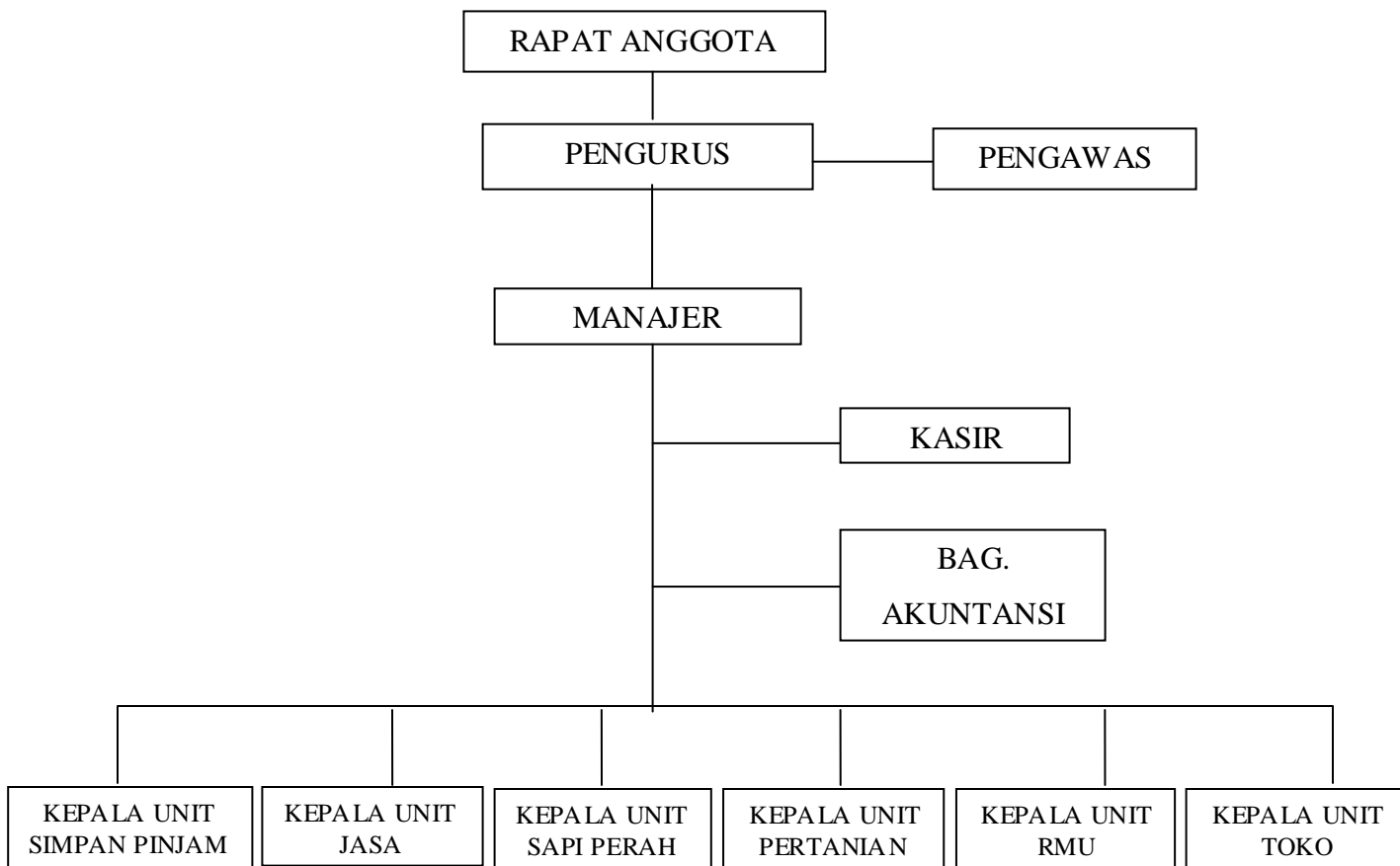
Adapun visi dari KUD Karangploso yaitu meningkatkan pendapatan KUD umumnya dan anggota pada khususnya. Sedangkan misi KUD Karangploso yaitu meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat sekitarnya.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi yang digunakan oleh KUD Karangploso Malang dapat dilihat pada gambar 4.1. Dari struktur organisasi tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan menggunakan struktur organisasi garis dan staf, artinya otoritas antara atasan dengan bawahan terletak pada satu garis dimana semua keputusan ada ditangan pimpinan perusahaan dan kemudian staf sebagai control dan pemberi masukan-masukan.

Gambar 4.1

## STRUKTUR ORGANISASI KUD KARANGPLOSO MALANG



Sumber data : KUD KarangplosoMalang

Adapun tugas, tanggung jawab, dan wewenang masing-masing bagian yaitu:

#### 1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Oleh karena itu ia berhak memberi perintah kepada struktur organisasi yang dibawahnya. Rapat anggota dihadiri oleh anggota yang pelaksanaannya diatur dalam anggaran dasar. Setiap anggota berhak

mengeluarkan satu suara yang tidak dapat diwakilkan keanggotaannya kepada orang lain, keputusan rapat anggota diambil berdasarkan musyawarah mufakat. Rapat anggota menetapkan:

- a. Anggaran dasar
- b. Kebijakan umum di bidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.
- d. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- e. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
- f. Pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha).
- g. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

## 2. Pengurus

Pengurus merupakan pemegang kuasa rapat anggota. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Persyaratan untuk menjadi pengurus diatur dalam anggaran dasar. Masa jabatan pengurus paling lama adalah 5 (lima) tahun.

Tugas pengurus antara lain:

- a. Mengelola koperasi dan usahanya.
- b. Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana RAPBD koperasi.
- c. Menyelenggarakan rapat anggota.

- d. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
- e. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib.
- f. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus.

Wewenang pengurus antara lain:

- a. Mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan.
- b. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar.
- c. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan manfaat koperasi sesuai dengan tanggung jawab dan keputusan rapat anggota.

### 3. Pengawas

Pengawas merupakan pendamping pengurus dalam mengawasi kegiatan operasional koperasi. Pengawas dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota dan bertanggung jawab kepada rapat anggota. Persyaratan menjadi pengawas pada prinsipnya sama dengan pengurus. Pengawas harus merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak yang tidak berkepentingan.

Tugas pengawas antara lain yaitu:

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi.
- b. Membuat laporan tertulis tentang pengawasannya.

Wewenang pengawas antara lain yaitu:

- a. Meneliti catatan yang ada pada koperasi.
- b. Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan.

#### 4. Manajer

Manajer merupakan pemimpin pelaksana harian operasional koperasi untuk semua unit yang ada, baik unit otonom maupun bukan unit otonom dan juga sebagai pemegang jabatan tertinggi dari karyawan koperasi.

Tugas Manajer antara lain:

- a. Melaksanakan tindakan pengamanan terhadap policy pengurus.
- b. Membuat laporan kepada pengurus setiap hari sabtu dengan menggunakan format tertentu.
- c. Memonitor pelaksanaan rencana kerja kegiatan unit-unit usaha.
- d. Meminta dan menerima laporan dari bagian unit atau karyawan.
- e. Mencari tambahan modal bersama dengan ketua dan bendahara.
- f. Mencairkan segala keuangan, baik berupa kredit maupun hasil usaha dengan persetujuan ketua.
- g. Pengamanan penyampaian kredit maupun pengembalian kredit.
- h. Membina alokasi keuangan antara unit usaha dengan kasir atau bendahara agar bejalan secara efektif dan efisien.

Wewenang manajer antara lain:

- a. Memberikan tugas kepada kepala unit atau karyawan dan mengarahkan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas yang telah diberikan.
- b. Mengusulkan pengangkatan pegawai, peningkatan pendidikan, dan keterampilan kepala bagian atau karyawan.
- c. Mengatur serta mengawasi kegiatan keuangan.

Tanggung jawab manajer antara lain:

- a. Bertanggung jawab terhadap inventaris atau harta yang digunakan kegiatan usaha.
- b. Bertanggung jawab terhadap tertibnya alokasi keuangan dan administrasi keuangan sesuai peraturan yang ada.

#### 5. Kasir

Kasir bertanggung jawab atas keluar masuknya uang kas atau SHU dari unit-unit otonom atau uang kas setoran setiap hari atau hari sabtu dari unit bukan otonom. Kesemuanya itu harus dicatat dalam laporan keuangan secara jelas dan terperinci.

Tugas kasir antara lain:

- a. Menyalurkan dan menerima keuangan koperasi.
- b. Membukukan semua transaksi keuangan koperasi.
- c. Mencatat transaksi keuangan bergantian dengan bendahara yaitu pada waktu:
  - Pagi hari bendahara ke kasir.
  - Siang hari kasir ke bendahara.
  - Sewaktu-waktu kasir meninggalkan koperasi sebelum jam kerja.
  - Memberikan uang kas kepada bendahara, jadi kasir tidak membawa atau menyimpan keuangan.

Wewenang kasir antara lain:

- a. Secara terpaksa kasir dapat menyerahkan transaksi keuangan kepada bendahara.

- b. Menandatangani bukti-bukti yang perlu ditanda tangani sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanggung jawab kasir, antara lain:

- a. Bertanggung jawab atas kelalaian yang menimbulkan kerugian koperasi menjadi tanggung jawabnya sendiri.
- b. Bertanggung jawab atas semua transaksi keuangan yang terjadi di koperasi beserta bukti-bukti yang ada.

#### 6. Bagian Akuntansi

Bagian ini bekerjasama dengan bagian kasir dalam membuat laporan keuangan secara baik dan membantu semua karyawan dalam membuat buku-buku besar dan menyiapkan laporan keuangan setiap tahun sekali.

Tugas bagian akuntansi antara lain:

- a. Menyelenggarakan administrasi keuangan KUD.
- b. Membuat buku-buku bantu.
- c. Membuat dan menyiapkan laporan keuangan.
- d. Melakukan pengawasan pada unit-unit otonom.

Wewenang bagian akuntansi antara lain:

- a. Membina administrasi unit-unit usaha khususnya untuk unit bukan otonom.
- b. Menganalisa keabsahan bukti-bukti keuangan, memilih atau mensortir dan mengkoreksi bukti keuangan
- c. Meminta fasilitas yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan wewenang.



Tanggung jawab bagian akuntansi antara lain:

- a. Bertanggung jawab atas administrasi dari seluruh unit usaha yang ada.
- b. Bertanggung jawab atas keabsahan laporan keuangan dan bukti-bukti keuangan yang telah dibuat.
- c. Bertanggung jawab atas inventaris dan pengamanannya termasuk peralatan bantu yaitu komputer dan lainnya.

#### 7. Bagian Unit Simpan Pinjam

Bagian ini mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kegiatan operasional simpan pinjam anggota. Kepala unit disini sekaligus merangkap tugas dalam bagian administrasi dan bagian keuangan. Dalam pelaksanaannya dibantu satu orang karyawan lapangan, yaitu melaksanakan kegiatan penagihan simpanan ataupun pinjaman kepada anggota yang bertempat di sekitar pasar Karangploso.

Tugas unit simpan pinjam ini antara lain:

- a. Mendeposisi pinjaman.
- b. Menerima deposito.
- c. Mencari modal.
- d. Menerima dan menyimpan anggaran.
- e. Membuat persetujuan biaya.
- f. Membuat perencanaan kerja dan membuat laporan keuangan.
- g. Melakukan eksekusi atau pelelangan atas jaminan nasabah.

Wewenang unit simpan pinjam antara lain:

- a. Menentukan besarnya pinjaman bagi calon nasabah.

- b. Menentukan prosedur peminjaman dan pelunasan kredit.
- c. Mengusulkan program-program pelunasan pemberian kredit.

Tanggung jawab unit simpan pinjam antara lain:

- a. Bertanggung jawab atas suksesnya pengelolaan unit simpan pinjam
- b. Bertanggung jawab atas asset yang berupa perputaran kredit dan pelunasannya.

#### 8. Bagian Unit Jasa

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dari unit jasa berupa unit PLN dan unit wartel. Unit PLN disini bekerja sama dengan PLN dan Bukopin. Sedangkan pembayarannya tidak hanya untuk daerah Malang, tetapi juga seluruh daerah di Jawa Timur secara online.

Tugas unit jasa antara lain:

- a. Berupaya unit berjalan secara efektif dan efisien.
- b. Bekerja sama dengan pihak PT. PLN (Persero) dan PT. TELKOM untuk memberikan jasa komunikasi, pembayaran rekening listrik dan pengaduan pelanggan kepada masyarakat khususnya anggota koperasi.
- c. Menerbitkan pembukuan termasuk buku kas pembantu.
- d. Membuat laporan keuangan unit kepada manajer yang tembusannya kepada pengurus setiap hari sabtu dengan format tertentu.
- e. Mengatur kelengkapan administrasi unit jasa.

Wewenang unit jasa antara lain:

- a. Menegur karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Meminta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan unit jasa.
- c. Menentukan prosedur pembayaran rekening listrik bulanan.

Tanggung jawab unit jasa antara lain:

- a. Bertanggung jawab terhadap suksesnya pengelolaan unit jasa.
- b. Bertanggung jawab atas inventaris dan pengamanannya.
- c. Bertanggung jawab terhadap pelayanan pembayaran rekening listrik dan pemakai jasa wartel.
- d. Bertanggung jawab atas setoran pembayaran rekening kepada pihak PT. PLN.
- e. Bertanggung jawab atas setoran atau prosentase pembagian keuntungan.

#### 9. Bagian Unit Sapi Perah

Bagian ini mempunyai tanggung jawab penuh terhadap lancarnya kegiatan dari unit ini, karena unit sapi perah termasuk unit otonom yang mendukung untuk memajukan koperasi.

Tugas unit sapi perah antara lain:

- a. Mengetahui dengan pasti jumlah dan tempat peternak.
- b. Melakukan pencatatan sapi perah dan mutasi beserta alasannya.
- c. Membuat penjadwalan penyuluhan kepada anggota peternak sapi perah.
- d. Menerima penjualan susu dari anggota atau peternak.
- e. Menyalurkan penjualan susu ke pasaran umum maupun ke pabrik.
- f. Mengadakan pembukuan harian unit sapi perah termasuk buku kas pembantu.

- g. Meningkatkan unit sapi perah semaksimal mungkin, secara efektif dan efisien.
- h. Membuat laporan keuangan selama satu bulan sekali kepada manajer.

Wewenang unit sapi perah antara lain:

- a. Mengangkat dan memperhatikan karyawan unit sapi perah.
- b. Menentukan prosedur pembayaran pendapatan peternakan anggota.
- c. Menentukan program-program kegiatan yang ada di unit sapi perah.
- d. Meminta fasilitas yang digunakan dalam kegiatan unit sapi perah.

Tanggung jawab unit sapi perah antara lain:

- a. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan sapi perah.
- b. Bertanggung jawab atas administrasi unit sapi perah.
- c. Bertanggung jawab atas inventaris sapi perah dan pengamanannya.

#### 10. Bagian Unit Pertanian

Unit pertanian ini mempunyai tanggung jawab terhadap pengelolaan unit pertanian dan penjualan bibit pertanian maupun penjualan pupuk.

Tugas unit pertanian antara lain:

- a. Memonitor dan membina kelompok tani
- b. Berupaya memasukkan gabah atau beras ke Dolog semaksimal mungkin.
- c. Membuat buku perongkosan tersendiri.
- d. Mengatur hal-hal lain yang berhubungan dengan pengembangan usaha pertanian.
- e. Membuat neraca unit pada saat diperlukan.
- f. Menjual bibit dan pupuk pertanian.

Wewenang unit pertanian antara lain:

- a. Menegur karyawan yang kurang baik dalam pekerjaannya.
- b. Menentukan prosedur atau program kerja untuk setiap sub unit yang ada.
- c. Menentukan jumlah gabah atau beras yang akan dikirim ke Dolog.
- d. Meminta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan unit pertanian.

Tanggung jawab unit pertanian antara lain:

- a. Bertanggung jawab terhadap suksesnya pengelolaan unit pertanian.
- b. Bertanggung jawab atas administrasi unit pertanian.
- c. Bertanggung jawab atas kredit petani (KUT) tepat pada waktunya.

#### 11. Bagian Unit RMU

Unit ini mempunyai tanggung jawab terhadap kegiatan operasional di RMU atau di penggilingan padi. Kepala unit ini dibantu seorang karyawan untuk membuat administrasi atau pembukuan dan keuangannya.

Tugas unit RMU antara lain:

- a. Membuat administrasi pencatatan buku harian yang meliputi buku kas harian, buku ongkos RMU, buku catatan suku cadang yang diganti.
- b. Membuat laporan kegiatan RMU kepada manajer, tembusan pengurus tiap hari sabtu dengan format tertentu.
- c. Berupaya unit RMU berjalan secara efektif dan efisien.
- d. Membuat neraca unit pada saat diperlukan.

Wewenang unit RMU antara lain:

- a. Menentukan besarnya ongkos setiap penggilingan dengan persetujuan ketua umum.

- b. Meminta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan RMU.

Tanggung jawab unit RMU antara lain, yaitu:

- a. Bertanggung jawab terhadap suksesnya pengelolaan unit RMU.
- b. Bertanggung jawab atas kelancaran ongkos baik proses bakul maupun umum.
- c. Bertanggung jawab atas perawatan lantai jemur dan tempat lokasi RMU.

#### 4.1.4 Jumlah Anggota

- a) Anggota KUD “KARANGPLOSO” tersebar di sembilan desa:

No.	Desa	Tahun 2010
1.	Girimoyo	254 orang
2.	Ngijo	348 orang
3.	Kepuharjo	228 orang
4.	Bocek	757 orang
5.	Ngenep	797 orang
6.	Donowarih	657 orang
7.	Tawangargo	455 orang
8.	Ampeldento	273 orang
9.	Tegalgondo	304 orang
	Jumlah	4.073 orang

## b) Aktifitas Anggota dan Calon Anggota yang dilayani:

No.	Kegiatan Usaha	Tahun 2010
1.	Simpan pinjam	710 orang
2.	Sapi perah	475 orang
3.	Pertanian	38 orang
4.	RMU	70 orang
5.	Jasa	10.672 orang
6.	Pertokoan	375 orang
7.	TRI	486 orang
8.	Agribis	62 orang

## c) Kelompok Anggota:

No.	Kelompok Usaha	Tahun 2010
1.	Simpan Pinjam	3 orang
2.	Sapi perah	20 orang
3.	Pertanian	38 orang
4.	TR ( Tebu Rakyat )	8 orang
5.	Program Agribis	2 orang
6.	BKWK	1 orang

*Keterangan* :\_Kelompok Pertanian dan kelompok TR wilayah Manggisari dirangkap oleh Sdr. Suwito.

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini jumlah responden seharusnya adalah 46 orang. Namun dikarenakan 6 orang tidak dapat mengisi kuesioner karena pada waktu itu karyawannya tidak ada di kantor (berada di lapangan), maka jumlah responden adalah 40 orang.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	29 orang	72,5 %
2.	Perempuan	11 orang	27,5 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden terdapat 72,5% responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 29 orang, sedangkan sisanya 27,5% responden berjenis kelamin perempuan sebesar 11 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada KUD Karangploso lebih banyak karyawan laki-lakinya dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan selisih 18 orang (45%).

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1	< 20 tahun	0	0
2	21-30 tahun	7 orang	17,5 %
3	31-40 tahun	25 orang	62,5 %
4	> 50 tahun	8 orang	20 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden terdapat 0% yang berusia kurang dari 20 tahun, 17,5% responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 7 karyawan, 62,5% responden berusia 31-40 tahun sebesar 25



karyawan, dan 20% responden berusia lebih dari tahun sebesar 8 karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Karangploso berusia antara 31-40 tahun karena pada usia tersebut kinerja karyawan dianggap lebih produktif dan berpengalaman.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1	SD	2 orang	5%
2	SMP	7 orang	17,5%
3	SMA	27 orang	67,5%
4	S1	4 orang	10%
	Total	40 orang	100%

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden terdapat 5% responden tingkat pendidikannya adalah SD sebesar 2 karyawan, 17,5% responden tingkat pendidikannya adalah SMP sebesar 7 karyawan, 67,5% responden tingkat pendidikannya adalah SMA sebesar 27 orang, dan 10% responden tingkat pendidikannya adalah S1 sebesar 4 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Karangploso tingkat pendidikannya adalah SMA sebesar 27 karyawan. Hal ini dimungkinkan karena penentuan standar dalam proses perekrutan karyawan KUD Karangploso tidak hanya memandang latar belakang pendidikan saja. Melainkan bagaimana prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4  
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1	1-3 tahun	3 orang	7,5%
2	4-6 tahun	4 orang	10%
3	7-10 tahun	15 orang	37,5%
4	> 11 tahun	18 orang	45 %
	Total	40 orang	100%

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden terdapat 7,5% yang masa kerjanya 1-3 tahun sebesar 3 karyawan, 10% responden yang masa kerjanya 4-6 tahun sebesar 4 karyawan, 37,5% responden yang masa kerjanya 7-10 tahun sebesar 15 karyawan, dan 45% responden yang masa kerjanya lebih dari 11 tahun sebesar 18 karyawan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Karangploso masa kerjanya lebih dari 11 tahun.

#### 4.2.5 Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.5  
Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Anak

No.	Jumlah Anak	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1	1 anak	10 orang	25%
2	2 anak	25 orang	62,5%
3	3 anak	5 orang	12,5%
4	> 4 anak	0	0
	Total	40 orang	100%

Sumber: data primer diolah 2011

Menurut tabel diatas, responden yang banyak memiliki 2 anak sebesar 25 karyawan (62,5%). Responden yang memiliki 1 anak sebesar 10 karyawan (25%) dan responden yang memiliki 3 anak sebesar 5 karyawan (12,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan KUD Karangploso tidak ada yang memiliki 4 anak lebih, rata-rata cuma memiliki 2 anak.

#### 4.2.6 Responden Berdasarkan Jumlah Gaji

Tabel 4.6  
Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Gaji

No.	Jumlah Gaji	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
1	Rp 500.000 – Rp 750.000	17 orang	42,5%
2	Rp 750.000 – Rp 1.000.000	13 orang	32,5%
3	Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	6 orang	15%
4	>Rp 1.500.000	4 orang	10%
	Total	40 orang	100%

Sumber: data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang mendapatkan gaji antara Rp 500.000-Rp 750.000 sebanyak 17 karyawan (42,5%) dan responden yang mendapatkan gaji antara Rp 750.000-Rp1.000.000 sebanyak 13 karyawan (32,5%). Responden yang mendapatkan gaji antara Rp 1.000.000-Rp 1.500.000 sebanyak 6 karyawan (15%) dan responden yang mendapatkan gaji lebih dari Rp 1.500.000 sebanyak 4 karyawan (10%). Kesimpulannya, sebagian besar responden yang bekerja di KUD Karangploso Malang gajinya masih kecil, antara Rp 500.000-Rp 750.000.

### 4.3 Analisis dan Interpretasi

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi item-item variabel kompensasi finansial yang meliputi kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan motivasi kerja (Y).

##### a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

Tabel 4.7  
Distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ )

No	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	-	-	2	5	12	30	21	52,5	5	12,5	3,73
2	$X_{1.2}$	-	-	2	5	12	30	21	52,5	5	12,5	3,73
3	$X_{1.3}$	-	-	2	5	15	37,5	20	50	3	7,5	3,60
4	$X_{1.4}$	-	-	3	7,5	15	37,5	18	45	4	10	3,58
5	$X_{1.5}$	2	5	6	15	12	30	20	50	-	-	3,25
6	$X_{1.6}$	-	-	2	5	13	32,5	22	55	3	7,5	3,65
7	$X_{1.7}$	-	-	2	5	13	32,5	20	50	5	12,5	3,70
8	$X_{1.8}$	-	-	3	7,5	12	30	22	55	3	7,5	3,63
9	$X_{1.9}$	1	2,5	3	7,5	10	25	21	52,5	5	12,5	3,65
10	$X_{1.10}$	2	5	4	10	10	25	21	52,5	3	7,5	3,48
11	$X_{1.11}$	1	2,5	4	10	14	35	17	42,5	4	10	3,48
12	$X_{1.12}$	2	5	6	15	12	30	20	50	-	-	3,25
13	$X_{1.13}$	1	2,5	2	5	11	27,5	21	52,5	5	12,5	3,68
14	$X_{1.14}$	1	2,5	3	7,5	14	35	18	45	4	10	3,53

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.7 diatas diketahui bahwa item variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), distribusi jawaban rata-rata tertinggi terletak pada item besarnya gaji sesuai dengan keterampilan ( $X_{1.1}$ ) dan besar gaji sesuai dengan kebutuhan perusahaan ( $X_{1.2}$ ) dengan rata-rata 3,73. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan gaji yang mereka terima sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan perusahaan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item besar komisi sesuai dengan kinerja karyawan ( $X_{1.12}$ ) dengan rata-rata 3,25. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan komisi yang mereka terima sesuai dengan kinerja karyawan.

#### b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )

Tabel 4.8  
Distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ )

No	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	-	-	1	2,5	14	35	20	50	5	12,5	3,73
2	$X_{2.2}$	2	5	6	15	15	37,5	15	37,5	2	5	3,23
3	$X_{2.3}$	3	7,5	8	20	12	30	15	37,5	2	5	3,13
4	$X_{2.4}$	1	2,5	3	7,5	10	25	21	52,5	5	12,5	3,65
5	$X_{2.5}$	1	2,5	4	10	14	35	17	42,5	4	10	3,48
6	$X_{2.6}$	1	2,5	5	12,5	12	30	20	50	2	5	3,43

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa item variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), distribusi jawaban rata-rata tertinggi terletak pada item pemberian tunjangan ( $X_{2.1}$ ) dengan rata-rata 3,73. Maka dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan adanya pemberian tunjangan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item jumlah tunjangan sesuai dengan kebutuhan ( $X_{2,3}$ ) dengan rata-rata 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan jumlah tunjangan sesuai dengan kebutuhan.

c. Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.9  
Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja (Y)

No	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y <sub>1</sub>	-	-	2	5	13	32,5	20	50	5	12,5	3,70
2	Y <sub>2</sub>	-	-	2	5	12	30	21	52,5	5	12,5	3,73
3	Y <sub>3</sub>	-	-	1	2,5	13	32,5	21	52,5	5	12,5	3,75

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa item variabel motivasi karyawan (Y), distribusi jawaban rata-rata tertinggi terletak pada item mengembangkan kemampuan dan kecakapan karyawan (Y<sub>3</sub>) dengan rata-rata 3,75. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan mengembangkan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item kebutuhan fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) dengan rata-rata 3,70. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan kebutuhan fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja.

#### 4.3.2 Hasil Uji Validitas, Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Apabila probabilitas signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

No	Item Variabel	Sig	Keterangan
1.	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,001	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid
5.	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid
6.	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid
7.	X <sub>1.7</sub>	0,000	Valid
8.	X <sub>1.8</sub>	0,000	Valid
9.	X <sub>1.9</sub>	0,000	Valid
10.	X <sub>1.10</sub>	0,000	Valid
11.	X <sub>1.11</sub>	0,000	Valid
12.	X <sub>1.12</sub>	0,000	Valid
13.	X <sub>1.13</sub>	0,000	Valid
14.	X <sub>1.14</sub>	0,000	Valid
15.	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid
16.	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid
17.	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid
18.	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid
19.	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid
20.	X <sub>2.6</sub>	0,000	Valid
21.	Y <sub>1</sub>	0,000	Valid
22.	Y <sub>2</sub>	0,000	Valid
23.	Y <sub>3</sub>	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.10 uji validitas, diketahui bahwa semua instrumen memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% (0,05). Dengan demikian instrumen yang digunakan valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik yang digunakan untuk mengukur realibilitas adalah menggunakan *Alpha Cronbach*. Suatu intrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil pengujian realibilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha	Keteranagn
1.	X <sub>1</sub>	0,9252	Reliabel
2.	X <sub>2</sub>	0,8075	Reliabel
3.	Y	0,9897	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yang terdiri atas variabel kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>), kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>), dan variabel motivasi kerja (Y) mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian item pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan reliabel.



c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Yaitu: berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada autokorelasi. Proses uji prasyarat pada penelitian ini antara lain:

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation* (VIF). Apabila nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10, maka tidak terjadi (bebas) multikolinieritas. Dalam penelitian ini diperoleh nilai VIF seperti pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabal 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.455	1.267		.359	.721		
	X1	.130	.051	.486	2.537	.016	.240	4.161
	X2	.206	.109	.362	1.893	.066	.240	4.161

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa diantara variabel-ariabel bebas yang digunakan mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak

melebihi 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi di antara satu dengan yang lain.

## 2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, maksud korelasi dengan dirinya sendiri yaitu nilai variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat digunakan uji *Durbin-Waston* (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung ( $d$ ) dan nilai tabel ( $d_L$  &  $d_U$ ). Aturan pengujiannya adalah:

1.  $0 < dw < d_L$  : terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
2.  $d_L < dw < d_U$  : ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, di mana perbaikan akan lebih baik
3.  $d_U < dw < 4-d_U$  : tidak ada masalah autokorelasi
4.  $4 - d_U < dw < 4 - d_L$  : masalah autokorelasi lemah, di mana dengan perbaikan akan lebih baik
5.  $4 - d_L < d$  : masalah autokorelasi serius

Tabal4.13 Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.657	1.28600	1.685

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai d adalah 1,685.

Maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah model regresi yang baik selain tidak terjadi multikolinieritas, maka variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain harus tetap (homoskedastisitas). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual analisis regresi dengan nilai variabel bebas regresi. Apabila koefisien regresi antara nilai absolute residual dengan nilai variabel bebas regresi signifikan yaitu lebih kecil dari 5% (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Correlations</b>			<b>ABS_RES</b>
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	-.127
		Sig. (2-tailed)	.434
		N	40
	X2	Correlation Coefficient	-.170
		Sig. (2-tailed)	.294
		N	40

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			<b>Unstandardized Residual</b>
N			40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.25259487
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.073
	Negative		-.067
Kolmogorov-Smirnov Z			.459
Asymp. Sig. (2-tailed)			.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari hasil Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 5% (0,05) yaitu  $0,985 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda (*multiple regression test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 11,5 for windows, sehingga di dapat hasil regresi seperti dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda

No	Variable	Koefisien Regresi (bi)	T <sub>hitung</sub>	Koefisien Determinasi Parsial	Sig t	Alpha	Hipotesis
	Konstanta	0,455	0,359	-	0,721	-	-
1	X <sub>1</sub>	0,130	2,537	0,486	0,016	0,05	Diterima
2	X <sub>2</sub>	0,206	1,893	0,362	0,066	0,05	Ditolak
N = 40 R = 0,821 R Square = 0,674 Adjusted R Square = 0,657				F <sub>hitung</sub> = 38,271 Sig f = 0,000 Alpha = 0,05			

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,657 atau 65,7%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 65,7%, sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

#### a. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi.

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Dalam hipotesis pertama penelitian ini diduga bahwa variabel kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) secara serempak (simultan) mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.16 hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa signifikan  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara simultan (serempak) variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis ini untuk menunjukkan variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan.

Dari hasil uji t pada tabel 4.16 hasil analisis regresi di atas, variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa signifikan  $t < 5\%$  ( $0,016 < 0,05$ ), maka dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa signifikan  $t > 5\%$  ( $0,066 > 0,05$ ), maka dengan demikian pengujian

menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dengan kata lain variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) (tunjangan dan fasilitas) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil di atas dapat dimaklumi dan dipahami dari dua sisi, yaitu kajian teori dan disebabkan faktor-faktor internal yang ada pada KUD Karangploso Malang. Bila dilihat dari kajian teori, menurut Hasibuan (2002:186) tentang persamaan dan perbedaan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung diketahui bahwa kompensasi finansial tidak langsung diberikan hanya atas kebijaksanaan dari perusahaan saja, bukan kewajiban tetap perusahaan dan kompensasi finansial tidak langsung waktu dan besarnya tidak tertentu. Sedangkan bila ditinjau dari faktor-faktor internal yang ada pada KUD Karangploso Malang, hal ini terjadi karena kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan dan fasilitas) tidak diterima secara rutin setiap bulan oleh karyawan sehingga tidak bisa langsung dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Dari tabel 4.16 hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui juga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ). Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0,802.



#### **4.4 PEMBAHASAN**

KUD Karangploso dimulai dengan adanya kesadaran masyarakat, khususnya masyarakat Karangploso yang mempunyai banyak keinginan atau kebutuhan yang harus dipenuhinya, maka masyarakat berkeinginan untuk membentuk suatu badan atau organisasi bersama dengan mengusulkannya kepada pihak daerah setempat pada tingkat kecamatan. Untuk mendukung berjalannya KUD dengan baik, semua pihak harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan mampu bekerjasama dengan baik.

Untuk menciptakan visi dan misi dari instansi, maka dibutuhkan profesionalisme dari para karyawan dalam bekerja. Profesionalisme dalam bekerja dapat tercapai apabila pihak atasan terus memberikan kepercayaan, semangat, dorongan, arahan-arahan, dan evaluasi dalam pekerjaan, sehingga dapat ditumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi itu diperlukan karena dapat bersifat membangun dan menjadi pendorong untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Tetapi bila tidak ada kompensasi, dampaknya tidak ada semangat dan dapat menurunkan kinerja sehingga tidak dapat dicapai tingkat optimumnya.

Berdasarkan penelitian di atas, KUD Karangploso Malang melakukan pemberian gaji, komisi, bonus, dan insentif sesuai dengan hasil kinerja yang mereka lakukan. Ini merupakan motivasi yang sangat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan merasa untuk selalu meningkatkan kinerja mereka demi mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan pemberian komisi, bonus, dan insentif yang lebih.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil di atas dapat dimaklumi dan dipahami dari dua sisi, yaitu kajian teori dan disebabkan faktor-faktor internal yang ada pada KUD Karangploso Malang. Bila dilihat dari kajian teori, menurut Hasibuan (2002:186) tentang persamaan dan perbedaan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung diketahui bahwa kompensasi finansial tidak langsung diberikan hanya atas kebijaksanaan dari perusahaan saja, bukan kewajiban tetap perusahaan dan kompensasi finansial tidak langsung waktu dan besarnya tidak tertentu. Sedangkan bila ditinjau dari faktor-faktor internal yang ada pada KUD Karangploso Malang, hal ini terjadi karena kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan dan fasilitas) tidak diterima secara rutin setiap bulan oleh karyawan sehingga tidak bisa langsung dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Karyawan masih berpegang pada seberapa besar imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan selalu menggunakan imbalan tersebut dengan kontribusi kerja yang akan diberikan perusahaan. Terbukti dengan adanya kompensasi langsung yang

diterima karyawan berupa gaji sebesar Rp. 500.000,- telah memberikan kontribusi yang bagus pada KUD Karangploso Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaji sebesar Rp 500.000,- karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi yang bagus pada KUD Karangploso sehingga karyawan berharap gaji yang diterima selanjutnya lebih tinggi dari yang sebelumnya. Begitu pula dengan karyawan yang menerima gaji sebesar Rp. 1.000.000,-. Karyawan akan terdorong untuk mempertahankan atau menaikkan gaji yang diperoleh dengan memberikan kontribusi yang bagus bagi perusahaan. Kondisi seperti ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2004:457) menyatakan bahwa seandainya para karyawan melihat kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan semacam itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan mendapat kompensasi yang lebih besar.

Islam sendiri memberikan tuntunan supaya para karyawan memperoleh imbalan yang proporsional sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan atas imbalan yang diterimanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat an-Nahl : 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka*

*kerjakan. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.*

Dalam Islam setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat al-Jaatsiyah ayat 22, yaitu:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

*Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Kandungan ayat di atas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. Tentang prinsip ini disebut lagi dalam surat al-Ahqaf ayat 19, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Islam juga melarang untuk menahan upah pekerja karena itu berdosa. Ini sesuai dengan hadis dari Abu Hurairah r.a dari Rasulullah SAW, beliau bersabda:

“Allah SWT berkata:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَ رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ  
وَ رَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

*“Ada tiga macam orang yang langsung Aku tuntutan pada hari Kiamat: Seorang yang membuat perjanjian atas nama-Ku lalu ia langgar. Seorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasil penjualannya. Dan seorang yang mempekerjakan orang lain dan ia telah memperoleh keuntungan dari hasil pekerjaannya, namun ia tidak memberikan upahnya (HR. Al-Bukhori : 2227).”*

Kandungan hadis diatas adalah wajib memberi upah kepada pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati bersama karena upah harus diberikan apabila pekerjaan telah selesai. Barang siapa memperoleh manfaat dari pekerjaan orang lain, namun ia tidak memberikan upahnya, maka ia berdosa, seakan-akan ia telah memperbudaknya. Karena ia telah memperoleh keuntungan dari pekerjaan orang lain tanpa memberikan bayarannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) KUD Karangploso Malang.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Dari hasil analisis nilai signifikansi mempunyai nilai  $F < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) KUD Krangploso Malang.
2. Hasil dari analisis linier berganda diperoleh bahwa nilai signifikannya mempunyai nilai  $t < 0,05$  ( $0,016 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) terbukti bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial

3. langsung ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikannya mempunyai nilai  $t > 0,05$  ( $0,066 > 0,05$ ), sehingga diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) KUD Karangploso Malang.
4. Dari hasil analisis, didapat kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) karyawan KUD Karangploso Malang adalah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan pada KUD Karangploso Malang sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan keputusan bagi perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, antara lain:

1. Hendaknya KUD Karangploso Malang lebih meningkatkan dalam memberikan kompensasi, khususnya kompensasi finansial tidak langsung yang sesuai, adil, dan layak di kalangan karyawannya mengingat pemberian kompensasi tidak langsung kurang begitu kuat pengaruhnya, sehingga motivasi kerja karyawan lebih meningkat dan menyebabkan tujuan perusahaan akan tercapai. Walaupun pengaruhnya kecil, pemberian kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan dan fasilitas) harus tetap diperhatikan karena tunjangan dan fasilitas merupakan variabel penunjang yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Kompensasi finansial langsung (gaji, insentif, bonus, dan komisi) merupakan variabel terdominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka sebaiknya terus memperhatikan dalam pembuatan kebijakan tentang pemberian besarnya gaji, insentif, bonus, dan komisi harus benar-benar diperhatikan demi terciptanya motivasi kerja karyawan yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi, diharapkan karyawan akan berkinerja dengan baik sehingga menciptakan profit bagi perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Al-Hilali, Syaikh Salim 'Ied, 2005. *Ensiklopedi Larangan Menurut Al-Qur'an dan As-Sunnah*, Abu Ihsan Al-Atsari (Penerjemah), Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Arifin, Rois, dkk, 2007. *Perilaku Organisasi*, Malang : Bayumedia.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bablily, Mahmud Muhammad, 1990. *Etika Bisnis Kajian Konsep Perekonomian Menurut Al-Qur'an dan As Sunnah*, Solo : CV. Ramadhani.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta : Prehanindo.
- Djalaluddin, Ahmad, 2007. *Manajemen Qur'ani*, Malang : UIN Press.
- Effendy, Ek. Mochtar, 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta : Bhratara Karya Aksara.
- Flippo, Edwin B, 1984. *Manajemen Personalialia*, Jilid 2, Terjemahan Moh. Masud, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, dkk, 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Delapan, Jilid 1, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat. Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE.
- Masyhuri dan Zainuddin, 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur Diana, Ilfi, 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*, Malang : UIN Press.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Prinsi-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga.
- Saputra, Adi, 2009. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan CV. Songo Mitra Telekomunikasi-Sidoarjo)*.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES.
- Sirait, Justine T, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Tampubolon, Dr. Manahan P. MM, 2004. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tika, Pabundu, 2006. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wexley dan Yuki, 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Walpole, Ronald E, 1997. *Pengantar Statistika*, Edisi Ketiga, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, IG, 1995. *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta : KANISIUS.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010  
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881  
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

---

---

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Maria Ulfah  
NIM/Jurusan : 06610035 / Manajemen  
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Pada KUD Karangploso Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tandatangan Pembimbing
1.	12 Februari 2011	Konsultasi BAB I, II, III	1
2.	14 Februari 2011	Revisi BAB I, II, III	2
3.	14 Februari 2011	Acc BAB I, II, III	3
4.	19 Februari 2011	Seminar Proposal	4
5.	23 Februari 2011	Konsultasi Seminar Proposal	5
6.	7 Maret 2011	Acc Seminar Proposal	6
7.	21 Maret 2011	Konsultasi Angket	7
8.	15 Juni 2011	Konsultasi BAB IV, V	8
9.	27 Juni 2011	Revisi BAB I, II, III, IV, V	9
10.	30 Juni 2011	Acc Keseluruhan	10

Malang, 30 Juli 2011  
Mengetahui  
Dekan,

**Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

## **BIODATA PENELITI**

### **A. Data Pribadi**

1. Nama : Maria Ulfah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Gresik, 9 Maret 1988
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Jl. Sitarda RT. 3 RW. 17 Pangkahwetan  
Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik  
61154 Jawa Timur
5. Telepon & HP : 085230085358
6. E-mail : [www.maria.ulfah3@gmail.com](mailto:www.maria.ulfah3@gmail.com)

### **B. Riwayat Pendidikan Formal**

- SD Negeri Pangkahwetan Kec. Ujungpangkah Kab. Gresik 1994-2000
- SLTP Negeri 1 Ujungpangkah Kec. Ujungpangkah Kab. Gresik 2000-2003
- SMA Assa'adah Kec. Bungah Kab. Gresik 2003-2006
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi 2006-2011

### **C. Pengalaman Organisasi**

- SESCO (Sharia Economic Students Community)
- PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia)
- PERMAGRES (Persatuan Mahasiswa Gresik)
- IMAPA (Ikatan Mahasiswa Ujungpangkah)

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 30 Juli 2011

MARIA ULFAH

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/I pegawai KUD Karangploso Malang

Saya mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian di KUD Karangploso Malang tentang kompensasi finansial dan motivasi kerja. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang ada. Dan setiap jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiaannya sehingga kesediaan dan kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini sangat membantu terlaksananya penelitian ini. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan sangat berarti bagi semua pihak, akan tetapi tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap diri Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas kesediaan dan bantuannya, saya ucapkan banyak terima kasih. Selamat bekerja dan semoga sukses!

### Identitas Responden

- |                     |                                      |                |
|---------------------|--------------------------------------|----------------|
| Jenis Kelamin       | : a. Laki-laki                       | b. Perempuan   |
| Usia                | : a. < 20 tahun                      | c. 31-40 tahun |
|                     | b. 21-30 tahun                       | d. > 50 tahun  |
| Pendidikan Terakhir | : a. SD                              | c. SMA         |
|                     | b. SMP                               | d. S1          |
| Lama Kerja          | : a. 1-3 tahun                       | c. 7-10 tahun  |
|                     | b. 4-6 tahun                         | d. > 11 tahun  |
| Jumlah Anak         | : a. 1 anak                          | c. 3 anak      |
|                     | b. 2 anak                            | d. > 4 anak    |
| Besar Gaji Pokok    | : a. Rp 500.000,00 – Rp 750.000,00   |                |
|                     | b. Rp 750.000,00 – Rp 1.000.000,00   |                |
|                     | c. Rp 1.000.000,00 – Rp 1.500.000,00 |                |
|                     | d. >Rp 1.500.000,00                  |                |
| Jabatan             | :                                    |                |

Petunjuk pengisian:

Adapun cara pengisiannya adalah dengan memberikan tanda centang/centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai atau yang paling mendekati, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I. Adapun kriteria jawaban adalah sebagai berikut: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), RR (Ragu-ragu), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Menurut saya, gaji yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2.	Menurut saya, besar gaji yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.					
3.	Menurut saya, besar gaji yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan masa kerja/pengabdian saya terhadap perusahaan.					
4.	Menurut saya, gaji yang di KUD Karangploso dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga (sandang dan pangan).					
5.	Menurut saya, gaji yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan harapan saya.					
6.	Menurut saya, insentif yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan tanggung jawab saya dalam bekerja.					
7.	Menurut saya, insentif yang di KUD Karangploso sudah diberikan dengan mempertimbangkan faktor prestasi kerja saya.					
8.	Menurut saya, insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja.					
9.	Menurut saya, bonus yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
10.	Menurut saya, bonus yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan semangat kerja saya.					
11.	Menurut saya, bonus yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan prestasi kerja saya.					
12.	Menurut saya, komisi yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan kinerja karyawan.					
13.	Menurut saya, komisi yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan					
14.	Menurut saya, komisi yang diberikan KUD Karangploso mampu memotivasi karyawan.					

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan adanya pemberian tunjangan di KUD Karangploso.					
2.	Menurut saya, sistem pemberian tunjangan ditempat/perusahaan saya sudah baik.					
3.	Menurut saya, tunjangan yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
4.	Menurut saya, fasilitas yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
5.	Menurut saya, fasilitas yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.					
6.	Menurut saya, fasilitas yang di KUD Karangploso sudah sesuai dengan kinerja karyawan.					

Motivasi (Y)

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	<i>Eksistency</i> : Menurut saya, kebutuhan fisik saya sekarang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.					
2.	<i>Relatedness</i> : Menurut saya, hubungan kerja saya dengan rekan kerja di KUD Karangploso sudah terjalin dengan baik.					
3	<i>Growth</i> : Menurut saya, di KUD Karangploso sudah mengembangkan kemampuan dan kecakapan saya terhadap karyawan lainnya.					



### Data Jawaban Kuesioner

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Mean X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Mean X2	Y1	Y2	Y3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3,64	4	3	4	4	4	3	3,67	4	4	4
3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4,07	1	4	4	4	5	3	3,5	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3,43	4	4	3	3	3	4	3,5	3	3	3
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,36	2	2	4	4	4	4	3,33	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3,71	3	3	3	3	4	4	3,33	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3,21	3	4	3	3	3	3	3,17	3	3	3
8	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3,33	3	3	3
9	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2,64	3	3	2	2	2	3	2,5	2	2	2
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3,57	3	3	3	3	4	3	3,17	3	3	3
12	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2,5	2	2	3	3	2	2	2,33	3	3	3
13	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4,5	4	5	5	5	5	2	4,33	5	5	5
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,86	2	3	3	3	3	2	2,67	3	3	3
15	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3,21	2	3	4	4	3	3	3,17	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3,64	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,57	4	3	4	4	3	3	3,5	4	4	4
19	2	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1,5	2	2	3
20	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3,86	3	3	4	4	4	5	3,83	4	4	4
21	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4,17	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,71	2	2	4	4	3	4	3,17	3	4	4
24	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4,07	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,5	3	4	4	4	3	4	3,67	4	4	4

26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,07	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4
27	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4,57	3	3	5	5	5	2	3,83	5	5	5
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4
29	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3,36	3	3	4	4	3	3	3,83	4	4	4
30	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3,21	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
31	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3,5	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4
32	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2,78	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3,93	2	3	4	4	5	3	3,5	4	4	4
34	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3,57	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	4
35	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3,36	3	2	4	4	2	4	3,17	4	4	4
36	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4,21	4	3	5	5	4	4	4,17	5	5	5
37	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	2,28	1	1	3	1	3	2	1,83	3	3	3
38	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3,07	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
39	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,71	4	4	3	4	4	3	3,67	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4

# Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.363*	.414**	.583**	.333*	.349*	.933**	.363*	.924**	.435**	.612**	.333*	.892**	.615**	.814**
Sig. (2-tailed)	.	.021	.008	.000	.036	.027	.000	.021	.000	.005	.000	.036	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Pearson Correlation	.363*	1	.270	.189	.371*	.203	.437**	.225	.350*	.364*	.310	.371*	.295	.342*	.507**
Sig. (2-tailed)	.021	.	.092	.242	.019	.210	.005	.163	.027	.021	.051	.019	.064	.031	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Pearson Correlation	.414**	.270	1	.658**	.161	.176	.487**	.147	.421**	.211	.583**	.161	.413**	.635**	.565**
Sig. (2-tailed)	.008	.092	.	.000	.321	.278	.001	.367	.007	.191	.000	.321	.008	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Pearson Correlation	.583**	.189	.658**	1	.082	.425**	.559**	.427**	.553**	.413**	.909**	.082	.553**	.898**	.729**
Sig. (2-tailed)	.000	.242	.000	.	.614	.006	.000	.006	.000	.008	.000	.614	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Pearson Correlation	.333*	.371*	.161	.082	1	.306	.376*	.299	.399*	.483**	.197	1.000**	.340*	.252	.576**
Sig. (2-tailed)	.036	.019	.321	.614	.	.055	.017	.061	.011	.002	.223	.	.032	.116	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Pearson Correlation	.349*	.203	.176	.425**	.306	1	.425**	.878**	.373*	.864**	.512**	.306	.360*	.516**	.667**
Sig. (2-tailed)	.027	.210	.278	.006	.055	.	.006	.000	.018	.000	.001	.055	.022	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Pearson Correlation	.933**	.437**	.487**	.559**	.376*	.425**	1	.388*	.864**	.483**	.624**	.376*	.831**	.668**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.017	.006	.	.013	.000	.002	.000	.017	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8 Pearson Correlation	.363*	.225	.147	.427**	.299	.878**	.388*	1	.378*	.870**	.502**	.299	.368*	.469**	.660**
Sig. (2-tailed)	.021	.163	.367	.006	.061	.000	.013	.	.016	.000	.001	.061	.019	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9 Pearson Correlation	.924**	.350*	.421**	.553**	.399*	.373*	.864**	.378*	1	.528**	.560**	.399*	.984**	.568**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.027	.007	.000	.011	.018	.000	.016	.	.000	.000	.011	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10 Pearson Correlation	.435**	.364*	.211	.413**	.483**	.864**	.483**	.870**	.528**	1	.589**	.483**	.472**	.579**	.783**
Sig. (2-tailed)	.005	.021	.191	.008	.002	.000	.002	.000	.000	.	.000	.002	.002	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11 Pearson Correlation	.612**	.310	.583**	.909**	.197	.512**	.624**	.502**	.560**	.589**	1	.197	.500**	.970**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000	.051	.000	.000	.223	.001	.000	.001	.000	.000	.	.223	.001	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12 Pearson Correlation	.333*	.371*	.161	.082	1.000**	.306	.376*	.299	.399*	.483**	.197	1	.340*	.252	.576**
Sig. (2-tailed)	.036	.019	.321	.614	.	.055	.017	.061	.011	.002	.223	.	.032	.116	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13 Pearson Correlation	.892**	.295	.413**	.553**	.340*	.360*	.831**	.368*	.984**	.472**	.500**	.340*	1	.505**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.064	.008	.000	.032	.022	.000	.019	.000	.002	.001	.032	.	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14 Pearson Correlation	.615**	.342*	.635**	.898**	.252	.516**	.668**	.469**	.568**	.579**	.970**	.252	.505**	1	.826**
Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000	.116	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.116	.001	.	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 Pearson Correlation	.814**	.507**	.565**	.729**	.576**	.667**	.843**	.660**	.834**	.783**	.806**	.576**	.787**	.826**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.2	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X1.3	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.4	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.5	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.6	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.7	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.8	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.9	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.10	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.11	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.12	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.13	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.14	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlation

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.321*	.322*	.889**	.523**	.151	.713**
	Sig. (2-tailed)	.	.044	.043	.000	.001	.353	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.321*	1	.698**	.490**	.440**	.284	.774**
	Sig. (2-tailed)	.044	.	.000	.001	.004	.075	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.322*	.698**	1	.461**	.234	.419**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.	.003	.146	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.889**	.490**	.461**	1	.560**	.261	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.	.000	.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.523**	.440**	.234	.560**	1	.192	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.146	.000	.	.235	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.151	.284	.419**	.261	.192	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.353	.075	.007	.103	.235	.	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.713**	.774**	.757**	.831**	.676**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.2	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.3	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.4	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.5	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.6	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.978**	.957**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.978**	1	.978**	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.957**	.978**	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.988**	.995**	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	40	40	40	40

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

## Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y2	Pearson Correlation	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y3	Pearson Correlation	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	49.9000	67.5282	8.2176	14

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	46.1750	58.0455	.7798	.9163
X1.2	46.1750	61.8404	.4341	.9266
X1.3	46.3000	61.4462	.5020	.9245
X1.4	46.3250	58.7891	.6790	.9193
X1.5	46.6500	59.8231	.4961	.9257
X1.6	46.2500	60.3462	.6155	.9214
X1.7	46.2000	57.6000	.8131	.9152
X1.8	46.2750	60.0506	.6039	.9216
X1.9	46.2500	56.0897	.7955	.9150
X1.10	46.4250	56.0968	.7305	.9174
X1.11	46.4250	56.3532	.7617	.9162
X1.12	46.6500	59.8231	.4961	.9257
X1.13	46.2250	57.1532	.7420	.9170
X1.14	46.3750	56.3942	.7872	.9154

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 14

Alpha = .9252

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	20.6250	14.9071	3.8610	6

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	16.9000	11.4769	.6018	.7747
X2.2	17.4000	10.1436	.6410	.7596
X2.3	17.5000	9.8974	.5982	.7714
X2.4	16.9750	9.9737	.7333	.7388
X2.5	17.1500	11.0026	.5135	.7892
X2.6	17.2000	12.0103	.3523	.8219

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 6

Alpha = .8075



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H  
A)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.1750	4.8147	2.1943	3

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	7.4750	2.1019	.9731	.9881
Y2	7.4500	2.1000	.9888	.9768
Y3	7.4250	2.2506	.9729	.9889

### Reliability Coefficients

N of Cases =        40.0

N of Items =        3

Alpha =            .9897

# Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.657	1.28600

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.584	2	63.292	38.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.191	37	1.654		
	Total	187.775	39			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>c</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.455	1.267		.359	.721		
	X1	.130	.051	.486	2.537	.016	.240	4.161
	X2	.206	.109	.362	1.893	.066	.240	4.161

- a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>d</sup>**

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.872
	Covariances	X2	.012
		X1	-.005

- a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>e</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.611	.90	.03	.11
	3	.004	28.489	.10	.97	.89

- a. Dependent Variable: Y

# Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.657	1.28600

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.584	2	63.292	38.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.191	37	1.654		
	Total	187.775	39			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.455	1.267		.359	.721		
	X1	.130	.051	.486	2.537	.016	.240	4.161
	X2	.206	.109	.362	1.893	.066	.240	4.161

- a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.872
		X1	-.872	1.000
	Covariances	X2	.012	-.005
		X1	-.005	.003

- a. Dependent Variable: Y

### Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.611	.90	.03	.11
	3	.004	28.489	.10	.97	.89

a. Dependent Variable: Y

### Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.9402	13.9811	11.1750	1.80160	40
Residual	-2.3434	2.2090	.0000	1.25259	40
Std. Predicted Value	-2.906	1.558	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.822	1.718	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Y

## Nonparametric Correlations

### Correlations

			X1	X2	ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.799**	-.127
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.434
		N	40	40	40
	X2	Correlation Coefficient	.799**	1.000	-.170
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.294
		N	40	40	40
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-.127	-.170	1.000
		Sig. (2-tailed)	.434	.294	.
		N	40	40	40

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

## Nonparametric Correlations

### Correlations

			ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	-.127
		Sig. (2-tailed)	.434
		N	40
	X2	Correlation Coefficient	-.170
		Sig. (2-tailed)	.294
		N	40

# Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.657	1.28600	1.685

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.584	2	63.292	38.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.191	37	1.654		
	Total	187.775	39			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.455	1.267		.359	.721
	X1	.130	.051	.486	2.537	.016
	X2	.206	.109	.362	1.893	.066

- a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.9402	13.9811	11.1750	1.80160	40
Residual	-2.3434	2.2090	.0000	1.25259	40
Std. Predicted Value	-2.906	1.558	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.822	1.718	.000	.974	40

- a. Dependent Variable: Y

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25259487
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	11.1750	2.19425	40
X1	49.9000	8.21755	40
X2	20.6250	3.86097	40

## Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.802	.786
	X1	.802	1.000	.872
	X2	.786	.872	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

## Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.657	1.28600

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.584	2	63.292	38.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.191	37	1.654		
	Total	187.775	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.455	1.267		.359	.721			
	X1	.130	.051	.486	2.537	.016	.802	.385	.238
	X2	.206	.109	.362	1.893	.066	.786	.297	.178

a. Dependent Variable: Y