

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

Paparan data hasil penelitian merupakan deskripsi data-data yang relevan dengan topik yang akan dijadikan kajian penelitian yang diperoleh dari lapangan selama penelitian (Ridwan,2009:18). Berikut ini akan penulis sertakan profil perusahaan.

4.1.1 Profil PT. Millenia Furniture Industries (MFI)

Untuk melengkapi pemaparan data maka perlu penulis sertakan profil perusahaan berikut di bawah ini.

Gambar 4.1 Logo PT MFI Pasuruan



Sumber: www.millenia-furniture.com

Visi : Menjadi produsen furniture bermerk dunia dengan quality manajemen konsisten

Misi : Menghasilkan produk yang berkualitas menekan biaya produksi, teknologi yang ramah lingkungan, harga yang kompetitif yang akan menghasilkan manfaat bagi kita semua.

PT. Millenia Furniture Industries (MFI) mempunyai pengurus, yaitu : (1) Komisaris utama, atas nama Hadi Mulyo Juwono, (2) Komisaris, atas nama Linda Mustika Sari, (3) Direktur utama, atas nama Yohanes Prawira Serjaya.

PT. Millenia Furniture Industries (MFI) beralamat korespondensi: Jalan Raya Karanglo/Komp.PTP XXIII-I/1-2 Banjararum, Singosari, Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Perusahaan ini memiliki pabrik/produksi yaitu: (1)Unit 1: luas tanah +- 21.000m², luas bangunan +- 14.000m². Alamat: Jl. Raya Wonorejo, Sambisirah KM.14 Pasuruan. JawaTimur.Indonesia. Telp: 0343-613333- Fax: 0343-612327. (2)Unit 2: luas tanah +- 24.000m², luas bangunan +- 16.000m². Alamat: Jl. Raya Wonorejo, Ds. Coban Blimbing KM.19 Pasuruan. JawaTimur.Indonesia. Telp: 0343-611878- Fax: 0343-611918. Dan (3) Unit 3: luas tanah +- 17.000m², luas bangunan +- 3.500m². Alamat: Jl. Raya Sudan KM.20 Pasuruan. JawaTimur.Indonesia. Telp: 0343-614027

Sejarah berusaha, yaitu :Tahun 1998: pembangunan pabrik dan perijinan. Tahun 2000: trial running production. Tahun 2000: bulan Mei, Commercial production. Tahun 2004: pengembangan produksi, bulan november unit 2 operasional. Tahun 2005-sekarang: operasional Unit 1, Unit 2, dan Unit 3

Bidang usaha nya yaitu, eksportir meubel. Dengan jenis barang ,yaitu : Bed room set (reguler), Bed room set (reguler), Dining room set (seasonal), Cosmetic table (seasonal). Bertujuan ekspor : Amerika Serikat (90%), dan Korea (10%). Produk : Untuk produk yang dihasilkan yaitu Bed room set , merupakan job order sehingga diproduksi sesuai pesanan (design,ukuran, penentuan baha dari Buyer). Per set terdiri dari: tempat tidur (Bed), ukuran besar (King) atau sedang (queen). Laci pakaian (Dresser). Meja Kecil (NIght Stand). Cermin Rias (Mirror)

Pemasaran: Coaster of America (USA), Crown Mark (USA), Hekman Furniture (USA), Legacy Tradition (USA), LG Furniture Devision, South Korea, Munire Furniture /Baby Furniture (USA), Rockford Furniture (USA), Thomas Hahn and Home (USA), US Top 100 Retailers, Vaughan Furniture Company (USA)

Tenaga kerja : Saat ini produksi 100% dikerjakan oleh tenaga kerja lokal, MFI menyerap ± 900 orang tenaga kerja langsung mayoritas warga sekitar pabrik. Sumber tenaga kerja dapat dipenuhi dari daerah sekitar pabrik yaitu desa Sambisirah, Kabupaten Pasuruan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 171 responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebar 171 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan program SPSS 16 for windows. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

4.2.1 Deskripsi Responden

Hal pertama pembahasan yaitu mendeskripsikan karakteristik responden seperti berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Deskripsi jenis kelamin responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	135	79 %
2	Perempuan	36	21 %
Jumlah total		171	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 171 responden, dapat diketahui dari tabel bahwa, 79% dari prosentase total responden adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 135 orang laki-laki. dan sisanya 21% adalah perempuan dengan jumlah 36 orang perempuan.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasar umur dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Deskripsi umur responden

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	<20 tahun	- orang	
2	21-30 tahun	38 orang	22 %
3	31-40 tahun	100 orang	59 %
4	>40 tahun	33 orang	19 %
Jumlah total		171	100 %

Sumber: data diolah

Mengenai umur dari 171 responden, tidak ada yang umurnya kurang dari 20 tahun. Dapat diketahui dari tabel bahwa, 22 % adalah responden berusia 21-30 tahun dengan jumlah 38 orang, selanjutnya didapatkan responden berusia 31-40 tahun menyumbang 59 % dari total responden dengan jumlah 100 orang. Dan sisanya 19% adalah responden berusia lebih dari 40 tahun dengan jumlah 33 orang.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.. mengenai pendidikan terakhir dari 171 responden.

Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SD	20 orang	11 %
2	SMP	49 orang	29 %
3	SMA	102 orang	60 %
4	S1	- orang	-
Jumlah total		171 orang	100 %

Sumber: data diolah

Tentang pendidikan terakhir dari tabel bahwa 11% responden berpendidikan terakhir SD berjumlah 20 orang. Sedang 29 % responden berpendidikan terakhir SMP berjumlah 49 orang. Dan yang berjumlah 102 orang berpendidikan terakhir SMA. Dan tidak ada responden berpendidikan terakhir S1

4.2.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Deskripsi Lama Kerja Responden

No	Lama kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-3 bulan	47 orang	28 %
2	4-6 bulan	89 orang	52 %
3	7-10 bulan	35 orang	20 %
4	>11 bulan	- orang	-
Jumlah total		171 orang	100 %

Sumber: data diolah

Mengenai lama kerja, 28% responden berjumlah 47 orang telah bekerja selama 1-3 bulan. 52% responden yang berjumlah 89 orang adalah bekerja selama 4-6 bulan. 20% Responden yang telah bekerja selama 7-10 bulan, 35 orang. Dan terakhir yang bekerja lebih dari 11 tahun tidak ada. Hal ini menandakan bahwa di perusahaan tersebut terjadi *turnover* yang tinggi

4.2.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.5 Pendapatan responden

No	Pendapatan	Jumlah	Prosentase
1	300000-1000000	- orang	-
2	1000000-1500000	131 orang	77 %
3	1500000-2000000	40 orang	23 %
Jumlah total		171 orang	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diketahui bahwa pendapatan 77 % responden yang berjumlah 131 orang adalah 1 juta-1.5 juta. Sedang 23 % responden yang berjumlah 40 orang berpendapatan 1.5 juta-2 juta rupiah.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 171 responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebar 171 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan program SPSS 16 for windows. Hasil dari kuesioner tersebut dapat menjelaskan deskripsi variabel penelitian pada penjelasan di bawah ini.

4.2.2.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Item	Pernyataan	Jumlah	
			Frekuensi	Persen (%)
1	X1.1	Pemberian gaji yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan saya		
		SS	0	0
		S	42	25
		N	65	38
		TS	44	25
		STS	20	12
2	X1.2	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan saya		
		SS	0	0
		S	3	2
		N	33	19
		TS	91	53
		STS	44	26
3	X1.3	Pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan saya		
		SS	0	0
		S	18	10
		N	43	25
		TS	66	39
		STS	44	26
4	X1.4	Pemberian asuransi yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan saya		
		SS	0	0
		S	3	2
		N	37	21
		TS	75	44
		STS	56	33

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 171 responden, yang dapat diketahui dari tabel di atas bahwa pernyataan item no 1. Variabel X1.1 tentang pemberian gaji yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan responden. Sebagian besar responden yang berjumlah 65 (38%) orang menjawab netral. 44 (25%) orang menjawab tidak setuju. 42(25%) menjawab setuju. Dan sisanya 20 (12%) orang sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 2. Variabel X1.2 tentang pemberian bonus yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan responden. Sebagian besar responden yang berjumlah 91 (53%) orang menyatakan tidak setuju. 44 (26%) orang menyatakan sangat tidak setuju. 33 (19%) orang menyatakan netral. Dan sisanya 3 (2%) orang menyatakan setuju.

Untuk pernyataan item no 3. Variabel X1.3 tentang pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan responden. Sebagian besar responden yang berjumlah 66 (39%) orang menyatakan tidak setuju. 44 (26%) orang menyatakan sangat tidak setuju. 43 (25%) orang menyatakan netral. Dan sisanya 18 (10%) orang menyatakan setuju.

Untuk pernyataan item no 4. Variabel X1.4 tentang pemberian asuransi yang diberikan perusahaan telah adil dan sesuai dengan harapan responden. Sebagian besar responden yang berjumlah 75 (44%) orang menyatakan tidak setuju. 56 (33%) orang menyatakan sangat tidak setuju. 37 (21%) orang menyatakan netral. Dan sisanya 3 (2%) orang menyatakan setuju.

4.2.2.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Berikut ini akan dijelaskan deskripsi variabel kompensasi non finansial (X2).

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Item	Pernyataan	Jumlah	
			Frekuensi	Persen (%)
1	X2.1	Pemberian pujian yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja		
		SS	8	5
		S	81	47
		N	76	44
2	X2.2	Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja		
		SS	4	2
		S	61	36
		N	96	56
3	X2.3	Pengakuan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja		
		SS	8	4
		S	84	49
		N	73	43
4	X2.4	Prestasi kerja saya membuat saya nyaman bekerja		
		SS	4	2
		S	89	52
		N	69	41
5	X2.5	Program pengembangan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja		
		SS	0	0
		S	30	18
		N	116	68
6	X2.6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja		
		SS	0	0
		S	55	32
		N	109	64
		TS	7	4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 171 responden, yang dapat diketahui dari tabel di atas bahwa pernyataan item no 1. Variabel X2.1 tentang pemberian pujian yang diberikan perusahaan membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 81 (47%) orang menjawab setuju. 76 (44%) orang menjawab netral. 8 (5%) menjawab sangat setuju. Dan sisanya 6 (4%) orang menyatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 2. Variabel X2.2 tentang penghargaan yang diberikan perusahaan membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 96 (56%) orang menyatakan netral. 61 (36%) orang menyatakan setuju. 10 (6%) orang menyatakan tidak setuju. Dan sisanya 4 (2%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 3. Variabel X2.3 tentang Pengakuan yang diberikan perusahaan membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 84 (49%) orang menyatakan setuju. 73 (43%) orang menyatakan netral. 8 (4%) orang menyatakan sangat setuju. Dan sisanya 6 (4%) orang menyatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 4. Variabel X2.4 tentang prestasi kerja responden membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 89 (52%) orang menyatakan setuju. 69 (41%) orang menyatakan netral. 9 (5%) orang menyatakan netral. Dan sisanya 4 (2%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 5. Variabel X2.5 tentang Program pengembangan yang diberikan perusahaan membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 116 (68%) orang menyatakan netral. 30 (18%) orang menyatakan setuju. 25 (14%) orang menyatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 6. Variabel X2.6 tentang Tanggung jawab yang diberikan perusahaan membuat responden nyaman bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 109 (64%) orang menyatakan netral. 55 (32%) orang menyatakan setuju. 7 (4%) orang menyatakan tidak setuju.

4.2.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Y)

Selanjutnya akan dibahas deskripsi variabel motivasi kerja (Y), berikut dibawah. Untuk keperluan penulisan maka akan dibagi dua tabel, yaitu tabel 4.8.1 dan tabel 4.8.2

Tabel 4.8.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Item	Pernyataan	Jumlah	
			Frekuensi	Persen (%)
1	Y1	Saya termotivasi bekerja karena pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan		
		SS	3	2
		S	3	2
		N	80	46
		TS	53	31
		STS	32	19
2	Y2	Saya bekerja karena keinginan dari diri sendiri	79	46
		SS	92	54
		S	0	0
		N	0	0
		TS	0	0
			0	0

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.8.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Item	Pernyataan	Jumlah	
			Frekuensi	Persen (%)
3	Y3	Saya bekerja karena kemampuan yang saya miliki tersalurkan di tempat kerja		
		SS	20	12
		S	106	62
		N	41	24
		TS	0	0
STS	4	2		
4	Y4	Ketepatan pemberian gaji membuat saya giat dalam bekerja		
		SS	13	8
		S	76	44
		N	0	0
		TS	50	29
STS	32	19		
5	Y5	Saya termotivasi bekerja karena atasan yang memberikan semangat		
		SS	30	17
		S	100	59
		N	28	16
		TS	13	8
STS	0	0		
6	Y6	Saya termotivasi bekerja karena merasa diawasi oleh pihak pengawas		
		SS	6	3
		S	66	39
		N	34	20
		TS	47	28
STS	18	10		
7	Y7	Posisi/ jabatan saya sudah sesuai dengan kerja saya		
		SS	12	7
		S	83	49
		N	62	36
		TS	14	8
STS	0	0		

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.8.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Item	Pernyataan	Jumlah		
			Frekuensi	Persen (%)	
8	Y8	Perusahaan akan memberikan pujian pada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik	SS	22	12
			S	92	54
			N	50	30
			TS	7	4
			STS	0	0
9	Y9	Pimpinan akan memotong gaji terhadap karyawan yang sering melanggar peraturan kerja	SS	12	7
			S	113	66
			N	15	9
			TS	15	9
			STS	16	9
10	Y10	Adanya ancaman PHK bagi karyawan yang melanggar peraturan tata tertib kerja mendorong untuk berdisiplin.	SS	15	9
			S	119	70
			N	15	9
			TS	12	7
			STS	10	5

Sumber: data SPSS diolah

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 171 responden, yang dapat diketahui dari tabel di atas bahwa pernyataan item no 1. Variabel Y1 tentang responden yang termotivasi bekerja karena pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebagian besar responden yang berjumlah 80 (46%) orang menjawab netral. 53 (31%) orang menjawab tidak setuju. 32 (19%) orang menjawab sangat tidak setuju. 3 (2%) orang menjawab setuju. Dan sisanya 3 (2%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 2. Variabel Y2 tentang responden yang bekerja karena keinginan dari diri sendiri. Sebagian besar responden yang berjumlah 92 (54%) orang menyatakan setuju. 79 (46%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 3. Variabel Y3 tentang responden bekerja karena kemampuan yang dimiliki responden tersalurkan di tempat kerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 106 (62%) orang menyatakan setuju. 41 (24%) orang menyatakan netral. 20 (12%) orang menyatakan sangat setuju. Dan sisanya 4 (2%) orang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 4. Variabel X2.4 tentang ketepatan pemberian gaji membuat responden giat dalam bekerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 76 (44%) orang menyatakan setuju. 50 (29%) orang menyatakan tidak setuju. 32 (19%) orang menyatakan sangat tidak setuju. Dan sisanya 13 (8%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 5. Variabel Y5 tentang responden termotivasi bekerja karena atasan yang memberikan semangat. Sebagian besar responden yang berjumlah 100 (59%) orang menyatakan setuju. 30 (17%) orang menyatakan sangat setuju. 28 (16%) orang menyatakan netral. Dan sisanya 13 (8%) orang menyatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan item no 6. Variabel Y6 tentang responden termotivasi bekerja karena merasa diawasi oleh pihak pengawas. Sebagian besar responden yang berjumlah 66 (39%) orang menyatakan setuju. 47 (28%) menyatakan tidak setuju. 34 (20%) menyatakan netral. 18 (10%) orang menyatakan sangat tidak setuju. Dan sisanya 6 (3%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 7. Variabel Y7 tentang Posisi/ jabatan responden sudah sesuai dengan kerja responden. Sebagian besar responden yang berjumlah 83 (49%) menyatakan setuju. 62 (36%) menyatakan netral. 14 (8%) menyatakan tidak setuju. 12 (7%) orang menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan item no 8. Variabel Y8 tentang. Sebagian besar responden yang berjumlah 92 (54%) orang menyatakan setuju. 50 (30%) orang menyatakan netral. 22 (12%) orang menyatakan sangat setuju. 7 (4%) orang menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan item no 9. Variabel Y9 tentang pimpinan akan memotong gaji terhadap karyawan yang sering melanggar peraturan kerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 113 (66%) orang menyatakan setuju. 12 (7%) orang menyatakan sangat setuju. 16 (9%) orang menyatakan sangat tidak setuju. 15 (9%) orang menyatakan tidak setuju. Dan sisanya 15 (9%) orang menyatakan netral. Untuk pernyataan item no 10. Variabel Y10 tentang adanya ancaman PHK bagi karyawan yang melanggar peraturan tata tertib kerja mendorong untuk berdisiplin. Sebagian besar responden yang berjumlah 119 (70%) orang menyatakan setuju. 12 (7%) orang menyatakan tidak setuju. 15 (9%) orang menyatakan netral. 15 (9%) orang menyatakan sangat setuju. Dan sisanya 10 (5%) orang menyatakan sangat tidak setuju

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tahap awal yang dilakukan setelah kuesioner (angket) diperoleh adalah uji validitas data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada pernyataan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak relevan. Dalam penelitian ini uji validitas dengan nilai signifikansi (α) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. (Sulhan, dkk., 2010: 6)

Dalam penelitian ini Instrumen kuesioner (angket) dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel. 4. 9 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Kelompok	Item	Validitas		Koefisien Alpha
			Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Kompensasi Finansial	X1	X1.1	0,723	0,000	0,721
		X1.2	0,929	0,000	0,721
		X1.3	0,926	0,000	0,721
		X1.4	0,755	0,000	0,721
Kompensasi Non Finansial	X2	X2.1	0,909	0,000	0,721
		X2.2	0,730	0,000	0,721
		X2.3	0,817	0,000	0,721
		X2.4	0,842	0,000	0,721
		X2.5	0,669	0,000	0,721
		X2.6	0,411	0,000	0,721
		Y1	0,253	0,000	0,721
		Y2	-0,033	0,000	0,721
		Y3	0,343	0,000	0,721
		Y4	0,537	0,000	0,721
		Y5	0,606	0,000	0,721
		Y6	0,734	0,000	0,721
		Y7	0,751	0,000	0,721
		Y8	0,588	0,000	0,721
Y9	0,356	0,000	0,721		
Y10	0,366	0,000	0,721		

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yang diteliti mempunyai nilai kolerasi (r) lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikansi 0,000 dan *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa dari kesemua item pertanyaan dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid dan reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini akan disajikan hasil uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, sebagai dasar analisis regresi berganda.

4.2.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang diajukan ditemukan kolerasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Jika terjadi kolerasi yang kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Sebaliknya bebas multikolinieritas apabila ditemukan kolerasi yang lemah antara variabel-variabel independen.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas maka dilihat melalui *Tolerance Value* yang mendekati angka 1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) antara 1 samapai 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS 16.00 *for windows*, dihasilkan nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1	0,938	1,066	Bebas Multikolinieritas
X2	0,938	1,066	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada antara 1 sampai 10, demikian juga hasil *Tolerance Value* mendekati 1. Hal ini berarti bahwa antar variabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat atau kolerasi lemah dan signifikan, maka model regresi berganda dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.2.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya tidak mengandung heteroskedastisitas apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16.00 for windows, dihasilkan nilai signifikansi hasil korelasi dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,038	0,619	Homoskedastisitas
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	-0,123	0,110	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan hasil kolerasi variabel di atas lebih besar dari 0,05 (5%), Maka model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah heteroskedastisitas atau dikatakan homoskedastisitas.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, baik untuk variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan (Y) maupun variabel independen yang meliputi kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) yang diolah dengan program SPSS 16.00 *for windows* menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	19,108	7,507	0,000	Signifikan
Kompensasi Finansial (X1)	0,719	7,081	0,000	Signifikan
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,466	4,384	0,000	Signifikan
R	= 0,505			
R Square	= 0,255			
Adjusted R Square	= 0,246			
F hitung	= 28,733			
Sign. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Sumber: Data Primer diolah

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Y sedangkan variabel bebasnya adalah X1 dan X2, Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 19,108 X_0 + 0,719 X_1 + 0,466 X_2$$

Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelima variabel tersebut memiliki angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$X_0 = 19,108$. Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), maka motivasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 19,108. Dalam arti motivasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 19,108 sebelum atau tanpa adanya variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2).

$X_1 = 0,719$. Nilai koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi finansial (X_1) berkurang 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan berkurang sebesar 0,719 atau dengan kata lain berkurangnya motivasi kerja karyawan dibutuhkan variabel altruism (X_1) sebesar 0,719 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2=0$).

$X_2 = 0,466$. Nilai koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi non finansial (X_2) berkurang 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan berkurang sebesar 0,466 atau dengan kata lain berkurangnya motivasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,116 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1=0$).

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan kaidah dalam melakukan analisis regresi berganda, bahwa suatu persamaan regresi harus memiliki data yang terdistribusi secara normal, bebas heteroskedastisitas, dan bebas multikolinieritas agar dapat memperoleh persamaan regresi yang baik dan tidak bias. Dari hasil uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas yang telah dilakukan di atas, maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis regresi berganda dengan baik.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun hasil uji *Adjusted R Square*, F, t, dan r^2 adalah sebagai berikut :

4.2.6.1 *Adjusted R Square*

Adjusted R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* adalah di antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan *Adjusted R Square* yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 ^a	0,255	0,246	3,62729

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat, bahwa nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan modal variabel bebas (kompensasi finansial, kompensasi non finansial) dalam menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja karyawan) yaitu sebesar 0,246. Hal ini berarti variabel independen (kompensasi finansial, kompensasi non finansial) mampu menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja karyawan) sebesar 24,6% dan sisanya 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.6.2 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan merupakan alat uji statistic secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) secara bersama-sama. Adapun Hasil uji simultan (uji F) yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	756,082	2	378,041	28,733	0,000 ^a
Residual	2210,420	168	13,157		
Total	2296,503	170			

Sumber: Data Primer diolah

Untuk menguji hipotesis secara simultan, dari hasil perhitungan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi F kurang dari 5%. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

4.2.6.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan alat uji statistik secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial, kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) karyawan secara parsial. Adapun Hasil uji parsial (uji t) yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations Zero-order (r)
	B	Std. Error			
(Constant)	19,108	2,545	7,507	0,017	
Kompensasi finansial (X1)	0,719	0,102	7,081	0,000	0,412
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,466	0,106	4,384	0,000	0,180

Sumber: Data Primer diolah

Untuk menguji hipotesis secara parsial, dari hasil perhitungan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), kurang dari 5%. Artinya bahwa secara parsial variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

4.2.6.4 Uji r^2

Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari tabel di bawah dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi finansial (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 16,9%.

Tabel 4.16 Variabel Dominan

Variabel	R	r ²	Kontribusi (%)
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,412	0,169744	16,9
Kompensasi Non Finansial(X ₂)	0,180	0,0324	3,2

Sumber : Data Diolah

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. MFI

Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi yaitu variabel X1 (kompensasi finansial) dan variabel X2 (kompensasi non finansial), dengan berdasarkan uji F di atas nilai signifikansi F kurang dari 5 % yakni dengan nilai signifikansi 0,000 maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi finansial) dan Variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. MFI Pasuruan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu salah satunya dari penelitian Maria Ulfa, dkk (2013) dengan kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja.

Dari teori yang telah disebutkan kompensasi atau imbalan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Sesuai dengan teori Vroom dalam Suprihanto (2003) yang menyebutkan bahwa $P = f(M \times A)$. Prestasi (P) adalah fungsi (f) perkalian antara motivation (M) dengan ability (A), maka sistem imbalan diyakini dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Szilagyi (1973) dalam Gitosudarmo (1997) menyatakan bahwa imbalan akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran, dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam organisasi. Oleh karena imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku atau prestasi dengan imbalan.

4.3.2 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. MFI Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian uji t didapatkan nilai signifikansi variabel bebas yang terdiri dari X1 (kompensasi finansial), dan X2 (kompensasi non finansial), kurang dari 5%. Nilai sig t variabel kompensasi finansial 0,000 dan nilai sig t variabel kompensasi non finansial 0,000. Artinya bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2), berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian terdahulu juga menguatkan penelitian penulis. Dari penelitian Maria Ulfah (2011) menunjukkan secara parsial variabel koompensasi finansial langsung (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil Sig $t < 5\%$ ($0,016 < 0,05$). Dan dari penelitian Maria Ulfa, dkk (2013) menunjukkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,226. Kesimpulannya bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2), berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. MFI Pasuruan.

4.3.3 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.

MFI Secara Dominan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dan tabel 4.16 variabel dominan dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi finansial (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 16,9%. Berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. MFI Pasuruan.

Dilihat dari teori, imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu di antara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan oleh setiap manajer (Winardi, 2004:155).

4.3.4 Pembahasan Dalam Perspektif Islam

Secara simultan variabel kompensasi finansial (X1), dan kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dengan hasil $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan hasil $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi atau imbalan mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

Meldona (2009:322-325) menguatkan bahwa imbalan atau kompensasi mempengaruhi motivasi kerja seseorang, dalam penentuan upah terlebih dahulu. Rasulullah saw bersabda, “barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja, maka disebutkan upahnya”. Hal ini diperkuat dalam QS Ath Tholaq ayat 6 dalam blog Muhammad Tuasikal Msc (2013):

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ وَجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ
عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرٌ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ
فَسُتْرُضِعْ لَهُ أُخْرَى (٦)

Artinya :tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya(Qs.Ath-Tholaq:6).

Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi finansial (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 16,9%. Jadi imbalan atau kompensasi dalam bentuk gaji atau upah sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang daripada yang lainnya

Dalam hal ini terdapat hadis, yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِيفَ عَرْفَهُ، وَأَعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ (رواه البيهقي)

Artinya: “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakannya”. (HR. Baihaqi)

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya juga diketahui dan terbatas. Mereka menetapkan harus dibayarkannya upah pada saat habisnya masa kontrak.

Nurdiana (2009:199) menyebutkan, dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Dengan harga pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya juga diketahui dan terbatas. Kompensasi harus dibayarkan berupa upah atau pelayanan terhadap karyawan pada saat habisnya masa kontrak maka kompensasi tersebut akan memotivasi seseorang untuk beribadah secara ritual dan ibadah secara sosial dengan sempurna.