

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR
(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Gunungpati)**

***Motivation Analysis on the Performance of Employees with Variable
Compensation as Mediator
(Case Study at the District Office Gunungpati)***

Untung Widodo*)

Abstract

Among the resources that supports the organization is human resources that have a central role. The central role of human resources is due to any shape and purpose made by various organizations for the benefit of human vision and mission execution is managed and taken care of humans, so if an organization wants to be able to achieve its goals by both the organization must be supported by human resources quality.

The object of this research was conducted at the District Office employees Gunungpati. The population in this study were employees of the District Office Gunungpati and sampling using census techniques that produce samples totaling 68 employees. The data analysis technique used is the use of multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that there is a positive and significant influence of motivation variable (X) against compensation (Y1), there is a positive and significant effect of motivation variables (X2) on employee performance (Y2) and there is a positive and significant effect of variable compensation (Y1) on employee performance (Y2).

Keywords : *Motivation, Compensation and Employee Performance.*

Abstrak

Diantara sumber daya yang mendukung operasional organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan sentral. Peranan sentral sumber daya manusia ini disebabkan karena apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia, sehingga jika suatu organisasi ingin dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan baik maka organisasi tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati dan pengambilan sampel menggunakan tehnik *sensus* yang menghasilkan sampel berjumlah 68 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi

*) *Staff Pengajar STIE Pelita Nusantara Semarang*

(X) terhadap kompensasi (Y1), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y2) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Kata kunci : *Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.*

1. Pendahuluan

Kantor Kecamatan sebagai unit wilayah pemerintahan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menunjang keberhasilan pembangunan daerah. Oleh karena itu, pembangunan di wilayah kecamatan perlu terus ditingkatkan terutama melalui pembangunan kemampuan sumber daya manusia termasuk penciptaan iklim yang mendorong timbulnya prakarsa masyarakat. Pelayanan kepada publik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antar lain: kepemimpinan, disiplin, motivasi, kompensasi, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2001:45).

Kantor Kecamatan Gunungpati terletak di bagian selatan Kota Semarang, berbatasan langsung dengan Ungaran. Dari pusat Kota Semarang jaraknya sekitar 17 km. Wilayah Gunungpati didominasi perbukitan dengan ketinggian + 300 meter dari permukaan laut. Kecamatan Gunungpati merupakan daerah pengembangan kota yang memiliki luas wilayah 5.399.085 Ha. Jumlah penduduknya tahun 2011 mencapai 70.901 jiwa atau 20.605 KK. yang terhimpun dari 89 RW dan 418 RT, (<http://portalsemarang.com/kecamatan-gunungpati-semarang>) maka dipastikan membutuhkan pelayanan yang sebaik-baiknya atau proporsional.

Namun, hingga sekarang ini kualitas pelayanan publik masih diwarnai oleh pelayanan yang sulit untuk diakses, prosedur yang berbelit-belit ketika harus mengurus suatu perijinan tertentu, biaya yang tidak jelas serta terjadinya praktek pungutan liar (pungli), merupakan indikator rendahnya kualitas pelayanan publik di Indonesia. Di mana hal ini juga sebagai akibat dari berbagai permasalahan pelayanan publik yang belum dirasakan oleh rakyat. Di samping itu, ada kecenderungan adanya ketidakadilan dalam pelayanan publik di mana masyarakat yang tergolong miskin akan sulit mendapatkan pelayanan. Sebaliknya, bagi mereka yang memiliki “uang“, dengan sangat mudah mendapatkan segala yang diinginkan.

Untuk itu, apabila ketidakmerataan dan ketidakadilan ini terus-menerus terjadi, maka pelayanan yang berpihak ini akan memunculkan potensi yang bersifat berbahaya dalam kehidupan berbangsa. Potensi ini antara lain terjadinya disintegrasi bangsa, perbedaan yang lebar antar yang kaya dan miskin dalam konteks pelayanan, peningkatan ekonomi yang lamban, dan pada tahapan tertentu dapat meledak dan merugikan bangsa Indonesia secara keseluruhan. Dari kesulitan tersebut, maka dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah.

Kantor Kecamatan dapat dianggap bermutu apabila dapat memberikan layanan cepat, tepat, benar dan pasti kepada warga masyarakatnya. Apabila ingin meningkatkan mutu pelayanannya seharusnya dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat di wilayahnya sesuai yang mereka harapkan. Dengan meningkatkan kinerja dari para karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada

bagaimana pimpinan mampu memotivasi bawahannya sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sebagai sebuah kantor pemerintahan yang bergerak di bidang jasa pelayanan masyarakat, Kantor Kecamatan Gunungpati selalu berupaya untuk meningkatkan reputasinya. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang pertama adalah faktor motivasi. Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin dalam Brahmasari,2008:125). Faktor - faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Pada dasarnya semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Adapun permasalahan motivasi kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungpati dirasakan mulai menurun. Hal tersebut terlihat dari adanya beberapa karyawan yang merasa tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik (*psychological needs*) bagi karyawan. Misal, pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini nampak pada sebagian karyawan merasa tidak mendapat tunjangan apapun.

Sedangkan faktor yang kedua yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor kompensasi. Kompensasi bukan hanya saja bertujuan untuk mendorong setiap karyawan berprestasi lebih baik lagi. Perbaikan tingkat penghasilan dalam arti imbalan atas penghargaan ternyata menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat. Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah system kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka.

Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Hal ini sangatlah penting untuk memacu kinerja karyawan agar bisa maksimal. Permasalahan kompensasi yang ada di Kantor Kecamatan Gunungpati belum cukup layak. Hal inilah yang menyebabkan sebagian karyawan merasa mengalami rasa ketidakadilan, sehingga meyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena sosial yang terjadi pada uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi Karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati?
- 2) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati?

- 3) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati?

2. Telaah Pustaka dan Pengembangan Model

2.1. Motivasi

Menurut Ishak Arep (2004:12) Pengertian Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan pengertian Motivasi menurut Manullang (2001:146) berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Maslow dalam Dessler (2002) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain kebutuhan afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang. Sedangkan kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan tertinggi yang antara lain berupa kebutuhan untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan.

Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis.
Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat yang terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman.
Kebutuhan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk memiliki.
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk di cintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan harga diri.
Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.

Menurut Robbins (2003:128) menyatakan bahwa ada dua faktor motivasi yang efektif. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya teori X dan teori Y.

- a. Asumsi teori X tentang manusia:
 - 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
 - 2) Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin bertanggung-jawab dan lebih suka diarahkan.
 - 3) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
- b. Asumsi teori Y tentang manusia:
 - 1) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
 - 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut :

Definisi kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Veithzal Rivai (2004:357) Mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa: ”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka peneliti mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean,2004:21). Menurut Pabundu Tika (2008:121), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di

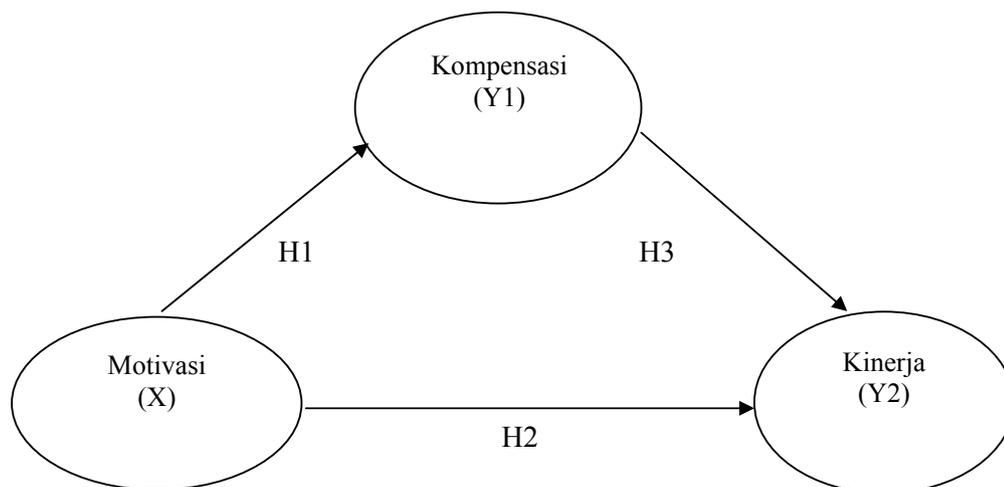
mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Shafrit,2004:21).

Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit (Nitisemito, 2002:160).

Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito,2002:160). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut (Moekijat, 2003:136).

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

2.5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan gambar model kerangka pemikiran penelitian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kompensasi
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu dengan cara memusatkan diri pada masalah yang aktual, mengumpulkan data yang relevan, menjelaskan kemudian menganalisis dan dapat ditarik kesimpulan tentang masalah yang dihadapi (Husein Umar, 2000).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati Semarang. Sesuai dengan observasi yang telah dilakukan karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati berjumlah 68 orang. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2000). Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Gunungpati yaitu sebesar 68 orang.

Populasi penelitian sebesar 68 orang menurut statistik dinilai tergolong kecil, karena dibawah 100, sehingga peneliti menetapkan seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Dengan demikian tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sensus.

3.2. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi dan koefisien regresi sederhana (uji t). Alat analisis dalam penelitian ini dioperasikan dengan program SPSS.

4. Analisis dan Pembahasan

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi

Motivasi	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	2	2,94
Kurang baik	5	7,35
Cukup baik	18	26,47
Baik	31	45,58
Sangat baik	12	17,66
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel diatas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki motivasi yang baik, yaitu 45,58% , dan sejumlah 26,47% responden lainnya memiliki motivasi yang cukup baik. Bahkan terdapat sejumlah 17,66% responden lainnya memiliki motivasi yang sangat baik. Fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi dalam tingkatan yang baik, dimana dengan adanya kondisi faktual semacam ini akan lebih memungkinkan pimpinan dapat memberikan perhatian dan motivasi yang baik kepada bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

Kompensasi	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	4	5,88
Kurang baik	13	19,11
Cukup baik	16	23,53
Baik	25	36,77
Sangat baik	10	14,71
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel diatas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki tingkat kompensasi yang sudah baik, yaitu 36,77% , dan sejumlah 23,53% responden lainnya memiliki tingkat kompensasi yang cukup baik. Di sisi lain terdapat sejumlah 19,11% responden lainnya memiliki tingkat kompensasi yang kurang baik. Fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat membantu peningkatan kinerja pegawai karena bisa menciptakan suatu motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai, kadang-kadang ditegaskan bahwa kompensasi membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal kepada organisasi selanjutnya dapat meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

Kinerja	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	3	4,41
Kurang baik	9	13,24
Cukup baik	19	27,94
Baik	22	32,35
Sangat baik	15	22,06
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel diatas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik, yaitu 32,35% , dan sejumlah 27,94% responden lainnya memiliki kinerja yang cukup baik. Dan terdapat sejumlah 22,06% responden lainnya memiliki kinerja yang sangat baik. Fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja dalam tingkatan yang baik, dimana dengan adanya kondisi seperti ini akan lebih memungkinkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4.1. Uji Validitas

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Koefisien Validitas
Variabel Penelitian

Variabel		r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X)	X_1	0,609	>	0,239	Valid
	X_2	0,562	>	0,239	Valid
	X_3	0,447	>	0,239	Valid
	X_4	0,397	>	0,239	Valid
	X_5	0,574	>	0,239	Valid
Kompensasi (Y1)	$Y_{1,1}$	0,613	>	0,239	Valid
	$Y_{1,2}$	0,744	>	0,239	Valid
	$Y_{1,3}$	0,492	>	0,239	Valid
	$Y_{1,4}$	0,352	>	0,239	Valid
Kinerja (Y2)	$Y_{2,1}$	0,847	>	0,239	Valid
	$Y_{2,2}$	0,705	>	0,239	Valid
	$Y_{2,3}$	0,690	>	0,239	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel motivasi (X), kompensasi (Y1) dan kinerja (Y2) dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Pelayanan	0,751 > 0,600	Reliabel
Kepuasan Pelanggan	0,749 > 0,600	Reliabel
Loyalitas Pelanggan	0,865 > 0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X), kompensasi (Y1) dan kinerja (Y2) adalah reliabel.

4.3. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.54469124	1.05298837
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.079
	Positive	.107	.074
	Negative	-.113	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.935	.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346	.793

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai p_{value} (Asymp.Sig.) dari residual kedua model regresi adalah $> 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

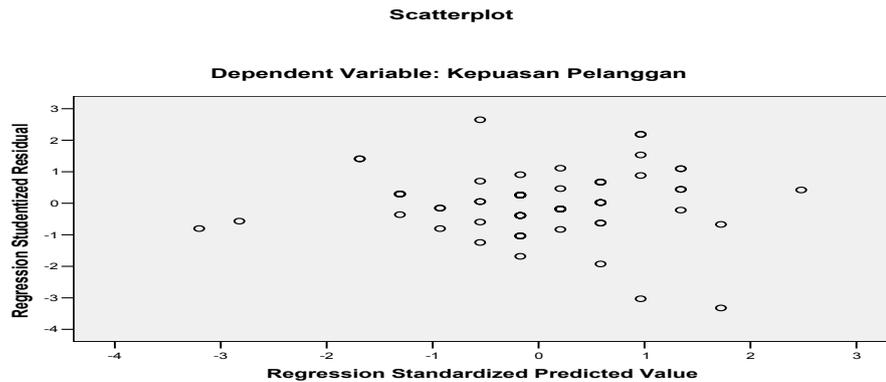
Model	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Regresi 1	Motivasi	1,000	1,000	Bebas multikolinearitas
Regresi 2	Motivasi	0,424	2,361	Bebas multikolinearitas
	Kompensasi	0,424	2,361	Bebas multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas kedua model regresi menunjukkan bahwa antar variabel independen motivasi (X), kompensasi (Y1) semuanya tidak terjadi *multikolinearitas*, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

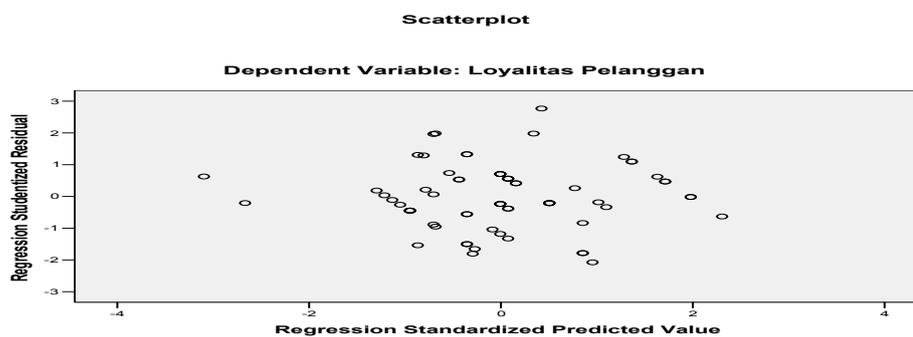
4.5. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 1



Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 2



Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

Grafik *scatter plots* pada kedua model regresi memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.312	1.343		1.722	.090		
	Motivasi	.683	.072	.759	9.478	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

4.6.1 Pengujian Hipotesis (H1)

Variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar $(0,000) < (0,05)$, hal ini berarti variabel motivasi signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.440	.943		-1.528	.131		
	Motivasi	.155	.076	.189	2.040	.045	.424	2.361
	Kompensasi	.660	.085	.722	7.807	.000	.424	2.361

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2013

4.6.2 Pengujian Hipotesis (H2)

Variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar $(0,045) < (0,05)$, hal ini berarti variabel motivasi signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengujian Hipotesis (H3)

Variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar $(0,000) < (0,05)$, hal ini berarti variabel kompensasi signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi dapat dijadikan moderator yang baik antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X) terhadap kompensasi (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai p_{value} (Sig. = 0,000) < 0,050.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai p_{value} (Sig. = 0,045) < 0,005.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai p_{value} (Sig. = 0,000) < 0,050.
- 4) Variabel kompensasi dapat dijadikan sebagai variabel mediator untuk variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan adalah :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya Kantor Kecamatan Gunungpati memberikan motivasi pada karyawan dapat berupa pemberlakuan kebijakan insentif atau bonus dan peningkatan karier bagi karyawan yang berprestasi.
2. Pemberian kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Peneliti menyarankan agar pimpinan Kantor Kecamatan Gunungpati dapat mengelola kedua variabel yaitu variabel motivasi dan kompensasi tersebut menuju perbaikan atau peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak, 2004, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Buchari, Zainun.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Djarwanto, PS, 2002, “*Mengenai Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*”, Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta PT. Macanan Jaya

- Ferdinand Augusty, DBA, 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*, Edisi Ketiga, Semarang.
- Handoko Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta
- Husein Umar, 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Imam Ghozali, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrianto dan Supomo, 2002, “ *Metodologi Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-2, Yogyakarta; BPFE.
- Malayu S.P Hasibuan (2008:95). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. 2005, *Dasar-Dasar Manajemen* Cetakan Ke Delapanbelas. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Pabundu Tika (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, S. Mutiara 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*: PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- _____, 2006. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saifuddin Azwar, (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1. Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sumarni, Arikunto, 2007: “ *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.

Supardi, 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. UII Press, Yogyakarta.

Susanto (2002), “ *Sistem Informasi Manajemen*”, Edisi Ke-2, Lingga Jaya Bandung.

Umar. 2005. *Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pusat: Jakarta.

Widarjono Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.