

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA AUTO 2000 CABANG WILAYAH
JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen – Strata 1



DISUSUN OLEH:

**NAMA : ADE FARDIAN
NIM : 041301503125238**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA**

**JAKARTA
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA AUTO 2000 CABANG WILAYAH
JAKARTA**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ADE FARDIAN

Nim : 041301503125238

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 13 Agustus 2018

Hormat



ADE FARDIAN

041301503125238

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADE FARDIAN
NIM : 041301503125238
JURUSAN : EKONOMI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA AUTO 2000 CABANG
WILAYAH JAKARTA
TANGGAL UJIAN : Jakarta, 13 Agustus 2018

Dosen Pembimbing II

(Dr. Agus Fauzi, SE, M.Si)

Dosen Pembimbing I

(Dr. Guston Sihorus, SE, MM)

Dekan

(Adolpino Nainggolan, SE., M.Ak)

Ketua Jurusan

(GL.HeryPrasetya, SE., MM)

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA AUTO 2000 CABANG WILAYAH JAKARTA

OLEH:

NAMA : ADE FARDIAN
NIM : 041301503125238

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima




(Dr. Arifin Siagian, SE., MM)


(Yuslinda Nasution, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Dra. Merry Panjaitan, MM. MBA
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Bapak Adolpino Nainggolan, SE, M.Ak.
3. Ketua Jurusan Manajemen, Bapak GL. Hery Prasetya, SE, MM, yang senantiasa memberikan saran dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Guston Sitorus, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan banyak masukan yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Agus Fauzi, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah

memberikan arahan serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan ilmu pendidikan dan wawasan kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan baik moril maupun materil serta motivasi yang sangat besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Pacar Kesayangan, Walan Black, Alvari Otoy, Lulu Cantik, Ei, Kekey, dan Lukman Adipati Dolken 😊 terimakasih untuk dukungan, arahan, dan bantuannya yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman – teman seperjuangan mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia terimakasih atas dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh karyawan Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta atas izin melakukan penelitian, bantuan, kerjasama, serta dukungan yang diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Jakarta, 19 Februari 2018

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership, Compensation on Work Motivation and Employee Performance. The object of this research is Auto 2000 region of Jakarta with 4.694 employee. Data analysis used is path analysis and processed with SPSS program version 22. Sampling using method of proportionate stratified random sampling which is the formula for proportionally looking for sample is $\text{total indicator} \times 10 = 25 \times 10 = 250$, the number of samples taken is 250 employee. The results of this study indicate a positif influence on employee performance, Leadership on Employee Performance, Work Motivation on Employee Performance, and Leadership on Work Motivation. Indirect influence Compensation on Employee Performance and Compensation on Work Motivation.

Keyword : Leadership, Compensation on Performance through Motivation Work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Objek penelitian ini adalah Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta dengan jumlah 4.694 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan diolah dengan program SPSS Versi 22. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling yang mana rumus mencari sampel secara proporsional yaitu jumlah indikator $\times 10 = 25 \times 10 = 250$ jadi jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 250 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Tidak berpengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Dimensi dan Indikator Kinerja Menurut Wirawan.....	10

2.1.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Menurut Supardi.....	12
2.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Menurut Bangun	13
2.2. Kepemimpinan	14
2.2.1. Definisi Kepemimpinan.....	14
2.2.2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Menurut Handoko.....	16
2.2.3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Menurut Bangun	17
2.3. Kompensasi	18
2.3.1. Definisi Kompensasi	18
2.3.2. Dimensi dan Indikator Kompensasi Menurut Sinambella.....	19
2.3.3. Dimensi dan Indikator Kompensasi Menurut Dessler.....	19
2.3.4. Dimensi dan Indikator Kompensasi Menurut Simamora	20
2.4. Motivasi Kerja.....	21
2.4.1. Definisi Motivasi Kerja	21
2.4.2. Dimensi dan Indikator Motivasi Menurut Maslow.....	22
2.4.3. Dimensi dan Indikator Motivasi Menurut Daft	23
2.5. Penelitian Terdahulu	24
2.6. Kerangka Berpikir Teoritis	26
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	26
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	27
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	27
4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	28
5. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi.....	28
2.7. Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	31
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.1. Tempat Penelitian.....	32
3.2.2. Waktu Penelitian	32
3.3. Metode Penelitian.....	32
3.4. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1. Analisis Deskriptif	49
3.6.2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik).....	50
3.7. Hipotesis Statistika.....	51
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	53
4.1. Hasil Penyebaran Kuisisioner	53
4.2. Profil dan Karakteristik Responden	54
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.3. Analisis Data Deskriptif	56
4.4. Pengujian Persyaratan Analisis Jalur.....	58

1. Uji Normalitas	58
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	59
4.5. Pengujian Hipotesis	66
1. Model Struktural 1.....	67
2. Model Struktural 2.....	70
4.6. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Pengaruh Total	74
1. Pengaruh Langsung	74
2. Pengaruh Tidak Langsung.....	75
3. Pengaruh Total.....	75
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	76
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	77
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	78
4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	79
5. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi.....	79
BAB V PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Berpikir Teoritis.....	29
4.1	Jalur Struktural 1	69
4.2	Jalur Struktural 1 Setelah Trimming	70
4.3	Jalur Struktural 2	72
4.4	Jalur Struktural 2 Setelah Trimming	73
4.5	Model Empirik Analisis Jalur	74



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Data Penjualan Unit	2
1.2	Data Unit After Sales	3
2.1	Penelitian Terdahulu	25
3.1	Dimensi, Indikator, dan Butir Kinerja Karyawan	36
3.2	Dimensi, Indikator, dan Butir Kepemimpinan	39
3.3	Dimensi, Indikator, dan Butir Kompensasi	42
3.4	Dimensi, Indikator, dan Butir Motivasi Kerja.....	46
4.1	Jenis Kelamin	54
4.2	Pendidikan	54
4.3	Masa Kerja	55
4.4	Descriptive Statistics	56
4.5	Uji Normalitas	58
4.6	Koefisien Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	59
4.7	Anova Kepemimpinan terhadap Kinerja	60
4.8	Koefisien Regresi Kompensasi terhadap Kinerja.....	61
4.9	Anova Kompensasi terhadap Kinerja.....	61
4.10	Koefisien Regresi Motivasi terhadap Kinerja	62
4.11	Anova Motivasi terhadap Kinerja	63
4.12	Koefisien Regresi Kepemimpinan terhadap Motivasi	64
4.13	Anova Kepemimpinan terhadap Motivasi.....	64
4.14	Koefisien Regresi Kompensasi terhadap Motivasi	65
4.15	Anova Kompensasi terhadap Motivasi	66
4.16	Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	67
4.17	Model Struktural 1	68
4.18	Model Struktural 2	71
4.19	Rangkuman Pengujian Koefisien Jalur	73
4.20	Rekapitulasi Hasil Pengujian	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	85
2	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	86
3	Uji Validitas Variabel Kompensasi	87
4	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	88
5	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	89
6	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	90
7	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	91
8	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	93
9	Keusioner	94
10	Data Kasar Variabel Kepemimpinan	101
11	Data Kasar Variabel Kompensasi	106
12	Data Kasar Variabel Motivasi Kerja	112
13	Data Kasar Variabel Kinerja Karyawan	118
14	Data Populasi dan Sampel	124
15	Daftar Riwayat Hidup	125



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Dalam era kompetisi global, perusahaan – perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh karyawannya. Untuk tetap bertahan dan sukses, perusahaan harus tetap berkompetisi pada lingkungannya. Perusahaan mempertahankan kompetensi melalui pengembangan SDM yang terus menerus. Apapun produk perusahaan, baik barang maupun jasa/pelayanan, peranan manusia menempati urutan terpenting untuk menghasilkan produk bermutu dan memuaskan. Perusahaan bisa saja memiliki teknologi paling canggih, dana mencukupi, sistem, serta prosedur yang baik, akan tetapi tanpa manusia yang bermutu dalam segala aspeknya, hasil yang diinginkan tidak akan dapat dicapai.

Industri otomotif merupakan sektor usaha yang berfungsi untuk memberikan kebutuhan transportasi pribadi bagi masyarakat. Dengan kesibukan masyarakat di era globalisasi ini yang menuntut masyarakat untuk dapat meningkatkan mobilitasnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, sarana kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan setiap individu masyarakat menjadi peluang tersendiri dari bisnis industri otomotif. PT. Astra International Tbk – TSO (Auto2000) merupakan main dealer otomotif resmi yang menyediakan layanan sales dan after sales kendaraan merk Toyota. Dengan dukungan penuh dari Toyota Motor Corporation dari Jepang dan juga Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merk Toyota, PT. Astra International Tbk – TSO (Auto2000 Cabang

Wilayah Jakarta) selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta diantaranya faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh manajemen Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta dalam memberikan kenyamanan para karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan akan dilihat pada tiga faktor yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan sebagai market leader kendaraan merk toyota. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan pelayanan terhadap customer akan semakin baik sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berikut adalah tabel laporan penjualan kendaraan dan laporan unit entry kendaraan service di Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta.

Tabel 1.1

Laporan data penjualan unit Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Unit	Pencapaian Unit	Rata-rata Pencapaian / Karyawan
2013	3.918	52.700 Unit	41.582 Unit	78 %
2014	2.814	62.050 Unit	55.590 Unit	86 %
2015	2.976	74.086 Unit	61.608 Unit	83 %
2016	3.098	84.252 Unit	71.944 Unit	85 %
2017	3.285	88.706 Unit	80.660 Unit	88 %

Sumber : Operation Manager Auto 2000 Cabang Wilyah Jakarta

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sejak tahun 2013 s/d tahun 2017 dari target yang telah ditetapkan perusahaan belum tercapai yang mana rata-rata pencapaian target penjualan unit baru perkaryawan dalam kurung waktu 5 tahun terakhir hanya 84 %.

Tabel 1.2

Laporan data after sales service Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Unit Entry	Pencapaian Unit Entry	Rata-rata pencapaian / karyawan
2013	1.176	521.900 Unit	415.922 Unit	79 %
2014	1.207	609.450 Unit	514.590 Unit	84 %
2015	1.276	672.622 Unit	607.002 Unit	90 %
2016	1.329	750.584 Unit	650.250 Unit	86 %
2017	1.339	834.394 Unit	757.784 Unit	90 %

Sumber : Service Dept. Head Auto 2000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sejak tahun 2013 s/d tahun 2017 target kendaraan service belum tercapai, yang mana rata – rata pencapaian target unit entry kendaraan service dalam kurung waktu 5 tahun terakhir hanya 85%.

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 bahwa terjadi penurunan pencapaian target penjualan kendaraan dan unit entry kendaraan service lima tahun terakhir sehingga peneliti menggunakan data tersebut untuk dijadikan bahan penelitian bahwa di Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta mengalami penurunan kinerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal yang akan berdampak pada proses bisnis ke depannya apabila target yang ditetapkan tidak tercapai.

Faktor utama yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan pada Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta yang belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena banyak dari kebijakan dan keputusan yang diambil tidak berasal dari pemikiran seorang pimpinan, tetapi cenderung mementingkan diri sendiri. Selain itu pimpinan masih memperlakukan karyawan secara berbeda beda antara karyawan satu dengan yang lain, yang mana akan menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan. Dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab ke karyawan pimpinan lebih cenderung memilih milih karyawan secara tidak adil sehingga akan berdampak pada penilaian kerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins (2010) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Menurut Hani Handoko (2013;214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian Utami (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata “panen tour” menunjukkan adanya kontribusi variable kepemimpinan naik 1 poin dengan asumsi variable lain tetap, maka akan memberikan pengaruh terhadap penguatan variable kinerja.

Hasil penelitian Guntur at all (2017) dengan judul gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variable intervening motivasi kerja di head office PT.Marifood menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam mempengaruhi kinerja karyawan harus ada motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan seperti tingkat kegigihan dan tingkat usaha yang dimiliki oleh karyawan maupun motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun kompensasi yang telah diberikan perusahaan dalam hal ini yaitu gaji sudah memadai akan tetapi dari segi pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan. Peran pimpinan dalam penentuan bonus sangat berpengaruh yang mana perhitungan bonus tersebut berdasarkan penilaian kerja yang dinilai setiap akhir tahunnya. Apabila penilaian kerjanya kurang, maka bonus atau insentif yang diterima akan kecil.

Dessler (2015:419) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal balik dari hubungan kerja mereka. Menurut Simamora (2015:235) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menyatakan bahwa variable kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Purnama (2016) menunjukkan variabel

kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Citra Surya Indoprima.

Hasil penelitian Rini et al (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Duta Oktan Semesta Palembang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi sebesar 1 tahun akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,3%. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,481.

Disamping faktor Kepemimpinan dan Kompensasi, faktor motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap pimpinan terhadap bawahan dan bonus yang diperoleh dapat berdampak pada kurangnya motivasi kerja karyawan Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan yang bersifat menunggu dan kurang aktif serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri karyawan guna meningkatkan kinerja.

Menurut Maslow (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2014:458), motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi,

dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Hasil penelitian Yuliawan (2011) diketahui bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga motivasi kerja berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung.

Berdasarkan fenomena yang ada pada perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Auto 2000 Cabang Wilayah Jakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah ada.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Wirawan (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Supardi (2014:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Bangun (2011:230) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja karyawan menurut peneliti adalah suatu pencapaian atau hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.1 Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Wirawan

Menurut Wirawan (2012:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu:

a) Hasil kerja

Hasil kerja individu merupakan kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat.

Indikator dari hasil kerja yaitu:

- Kuantitas
- Kualitas

b) Perilaku kerja

Merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja di mana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Indikator dari perilaku kerja yaitu:

- Disiplin kerja
- Inisiatif
- Ketelitian

c) Sikap kerja

Merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Indikator dari sikap kerja yaitu:

- Kepemimpinan
- Kejujuran
- Kreativitas

2.1.2 Dimensi dan indikator Kinerja menurut Supardi

a) Kuantitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.

Indikator dari kuantitas yaitu:

- Bekerja sesuai target
- Inisiatif

b) Kualitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.

Indikator dari kualitas yaitu:

- Ketelitian dalam bekerja
- Kerapian dalam bekerja

c) Pemanfaatan waktu

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain. Indikator dari pemanfaatan waktu yaitu:

- Ketaatan proses kerja
- Ketaatan hasil kerja

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Bangun

a) Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Indikator dari jumlah pekerjaan yaitu:

- Pengetahuan
- Kemampuan

b) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan.

Indikator dari kualitas pekerjaan yaitu:

- Hasil pekerjaan

c) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kinerja karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Indikator dari ketepatan waktu yaitu:

- Target

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai tepat waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Indikator dari kehadiran yaitu:

- Tingkat absensi

e) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja

Indikator dari kemampuan kerja sama yaitu:

- Individu
- Rekan kerja

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, suatu organisasi akan sulit mencapai sebuah visi dan misi. Kepemimpinan merupakan seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan

dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tubuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Coutler (2014:562) Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan memberikan pengaruh kepada kelompok tersebut untuk mencapai suatu tujuan. ada empat tipe kepemimpinan, yaitu :

a. Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

b. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

c. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

d. Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi orang lain atau karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan menurut Handoko

Menurut Handoko (2013:293), adapun dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut :

a) Efektifitas Kepemimpinan

Efektifitas kepemimpinan sering kali diperoleh akibat keberhasilan pemimpin dalam memilih perilaku kekuasaannya secara tepat sesuai kondisinya.

Indikator dari efektifitas kepemimpinan yaitu:

- Pengambilan keputusan
- Ketegasan

b) Pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran

Bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin.

Indikator dari pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran yaitu:

- Menegakan disiplin
- Memotivasi

c) Perilaku pemimpin dalam memimpin

Berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan.

Indikator dari perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu:

- Bijaksana
- Memberikan pengarahan

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan menurut Bangun

Menurut Bangun (2012:348), adapun dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut :

a) Hubungan pemimpin-anggota

Pemimpin membentuk hubungan dengan kelompok-kelompok kecil dibawah mereka.

Indikator dari hubungan pemimpin-anggota yaitu:

- Kepercayaan
- Hormat bawahan kepada atasan

b) Kekuasaan Jabatan

Pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap kekuasaannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Indikator dari kekuasaan jabatan yaitu:

- Mendisiplinkan
- Menaikan gaji

c) Struktur tugas

Mengukur pemeroseduran penugasan pekerjaan

Indikator dari struktur tugas yaitu:

- Terstruktur
- Tidak terstruktur

2.3. Kompensasi

2.3.1. Definisi Kompensasi

Sinambella (2016:217) mendefinisikan kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja.

Dessler (2015:419) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal balik dari hubungan kerja mereka.

Menurut Simamora (2015:235) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal.

Berdasarkan pengertian di atas maka kompensasi menurut peneliti adalah suatu imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas kerja yang diberikan untuk perusahaan.

2.3.2. Dimensi dan Indikator Kompensasi menurut Sinambella

Dalam buku Sinambella (2016:222) adapun dimensi dan indikator kompensasi sebagai berikut:

a) Kompensasi langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi.

Indikator dari kompensasi langsung yaitu:

- Gaji
- Tunjangan

b) Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

Indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

- Uang pensiun
- Asuransi

2.3.3. Dimensi dan indikator Kompensasi menurut Dessler

Adapun dimensi dan indikator menurut Dessler (2015:419)

a) Keadilan Eksternal

Merujuk pada bagaimana tingkat bayaran suatu pekerjaan di sebuah perusahaan dibandingkan dengan tingkat bayaran pekerjaan tersebut di perusahaan lain.

Indikator dari keadilan eksternal yaitu:

- Gaji pada perusahaan lain

b) Keadilan Internal

Merujuk pada sejauh mana tingkat bayaran pekerjaan tersebut adil ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama.

Indikator dari keadilan internal yaitu:

- Gaji divisi lain pada perusahaan

c) Keadilan Individual

Merujuk pada keadilan bayaran individu jika dibandingkan dengan yang didapatkan oleh rekan kerjanya atau oleh pekerjaan yang sangat serupa dalam perusahaan tersebut.

Indikator dari keadilan individual yaitu:

- Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan

2.3.4. Dimensi dan indikator Kompensasi menurut Simamora

Adapun dimensi dan indikator kompensasi menurut Simamora (2015:247) yaitu:

a) Imbalan Intrinsik

Imbalan yang dinilai dari dalam diri mereka sendiri yang berasal dari keterlibatan dalam aktivitas - aktivitas atau tugas tertentu.

Indikator dari imbalan intrinsik yaitu:

- Perasaan kompensasi pribadi
- Perasaan pencapaian pribadi
- Status

b) Imbalan Ekstrinsik

Dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya.

Indikator dari imbalan ekstrinsik yaitu:

- Gaji
- Bonus
- Tunjangan karyawan
- Sanjungan dan pengakuan

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1. Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Definisi motivasi menurut Terry (2015:14) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan - perbuatan atau perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka motivasi kerja menurut peneliti adalah hasrat, dan pendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut Maslow

Dimensi yang mempengaruhi motivasi menurut Maslow (2012:375)

mencakup lima dimensi yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis

Adalah kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air, dan oksigen.

Indikator dari kebutuhan fisiologis yaitu:

- Kenyamanan suhu udara di tempat kerja
- Gaji minimum yang tidak mencukupi kebutuhan pokok

b) Kebutuhan rasa aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman.

Indikator dari kebutuhan rasa aman yaitu:

- Keamanan kerja
- Pungutan liar
- Jenis pekerjaan yang aman

c) Kebutuhan untuk diterima

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok dan dikasihi.

Indikator dari kebutuhan untuk diterima yaitu:

- Hasrat untuk berhubungan baik dengan rekan kerja

- Berpartisipasi dalam kelompok kerja
- Memiliki hubungan yang baik dengan supervisor

d) Kebutuhan untuk dihargai

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.

Indikator dari kebutuhan untuk dihargai yaitu:

- Tanggung jawab besar
- Status yang tinggi
- Pengakuan atas kontribusi pada organisasi

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan yang tertinggi.

Indikator dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu:

- Mengembangkan potensi diri
- Meningkatkan kemampuan diri
- Menjadi orang yang lebih baik

2.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut Daft

Dimensi dan indikator menurut Daft (2010:373) yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Penghargaan Intrinsik

Kepuasan yang diperoleh ketika seseorang berhasil menyelesaikan suatu masalah, maka perasaan puas tersebut dapat terpenuhi.

Indikator dari penghargaan intrinsik yaitu:

- Pengakuan
- Status tinggi

b) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan yang diberikan oleh orang lain, biasanya penghargaan tersebut dari manajer.

Indikator dari penghargaan ekstrinsik yaitu:

- Promosi
- Kenaikan gaji
- Pemberian bonus

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dipaparkan untuk menjadi sebuah referensi dan perbandingan untuk penelitian ini, dimana penjelasannya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

1	Nama Peneliti	Andriana (2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening pada PT. Iskandar Indah Printing Textile
	Variable Penelitian	Konpensasi (X_1), Kinerja karyawan (Y_1), Motivasi (Y_2)
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
2	Nama Peneliti	Hamzah (2014)
	Judul Penelitian	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Inkud Agritama
	Variabel Penelitian	Kepemimpinan (X_1), Kinerja karyawan (Y_1), Motivasi (Y_2)
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja mengintervensi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan melalui motivasi kerja lebih besar dari pada pengaruh langsungnya terhadap motivasi kerja.
3	Nama Peneliti	Syamsudin (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande – Serang

Variabel Penelitian	Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4 Nama Peneliti	Wardhani (2016)
Judul Penelitian	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Trijalaharta Trans
Variabel Penelitian	Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja Karyawan (Z), Motivasi Kerja (Y)
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. 2. Kompensasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2.6 Kerangka Berpikir Teoritis

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2012: 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi

tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2014:75) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Sastrohadiwiryo (2015:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Maslow dalam buku Daft (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi sebagai

kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Definisi motivasi menurut Terry dalam buku Soekidjo (2015:14) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan - perbuatan atau perilaku tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Menurut Terry dalam Hani Handoko (2013:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainun,1979). Adapun Bass dan Stogdill (1990) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja

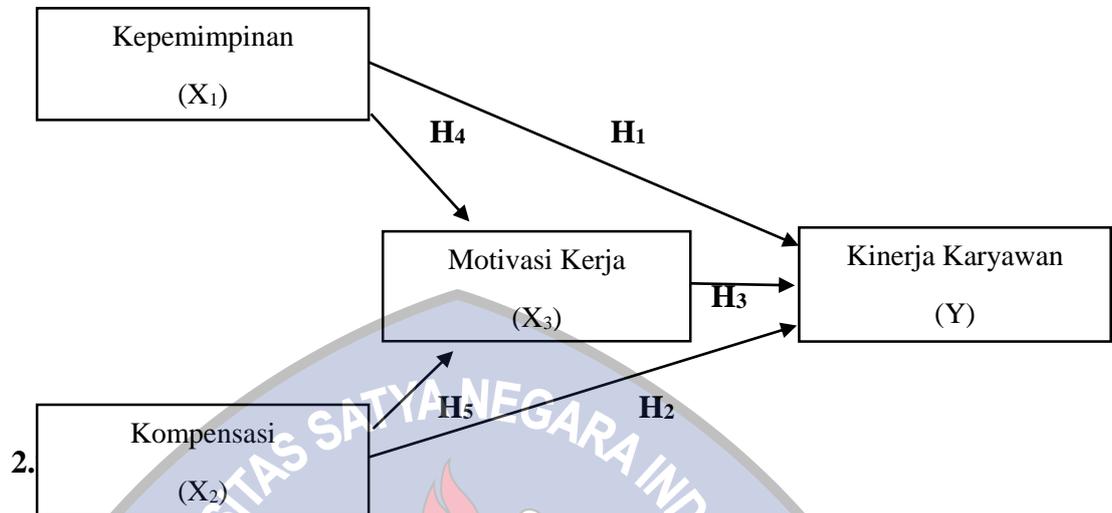
Menurut Gary Dessler (2015;417) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010;269), kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Jadi secara umum kompensasi adalah seluruh penghargaan imbalan baik yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa mereka untuk lebih menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅ : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka berpikir teoritis



Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₅ : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Astra International Tbk – TSO (Auto2000) merupakan main dealer otomotif resmi yang menyediakan layanan sales dan after sales kendaraan merk Toyota. Saat ini AUTO2000 adalah retailer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 42% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, AUTO2000 berhubungan dengan **PT. Toyota Astra Motor** sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan AUTO2000 adalah salah satu founder dealer resmi Toyota. AUTO2000 saat ini memiliki 110 outlet (terdiri dari 13 outlet V-hanya melayani jual beli kendaraan, 81 outlet VSP-melayani jual beli & service kendaraan, & 16 outlet VSPBP-melayani jual beli, service, perbaikan & pengecatan bodi kendaraan). Kedepannya jumlah jaringan AUTO2000 pun akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan bisnis, serta untuk memenuhi kebutuhan seluruh pelanggan Toyota, serta memberi kemudahan bagi calon pembeli Toyota. Dengan dukungan penuh dari Toyota Motor Corporation dari Jepang dan juga Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merk Toyota, PT. Astra International Tbk – TSO (Auto2000 Cabang Ciledug) sudah berdiri sejak tahun 1997 yang berlokasi di Jl. Ciledug Raya No. 16 Petukangan Selatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Sesuai dengan slogan-nya “**Urusan Toyota Lebih Mudah!**”, AUTO2000

senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh pelanggannya dalam membeli & memiliki kendaraan Toyota.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di Auto 2000 Cabang Ciledug yang beralamat Jl. Ciledug Raya No.16 Petukangan Selatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Telepon (021) 7372000, Fax. (021) 7373007, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta, Indonesia. Alasan pemilihan tempat penelitian ini adalah karena topik yang dibahas sangat relevan dengan ruang lingkup pekerjaan di Auto 2000.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan Maret 2018 sampai dengan Juni 2018. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan rencana penyelesaian makalah ini yang disusun secara sistematis dan metodologik, dimulai dari penyusunan proposal, uji coba instrument, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan, yang kesemuanya ini direncanakan akan selesai Juni 2018.

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti

kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Menurut Kothari (2011:6) menyatakan berbagai langkah sebagai pedoman berkaitan dengan proses penelitian, yaitu 1) perumusan masalah penelitian, 2) peninjauan literatur, 3) membangun hipotesis, 4) penyiapan rancangan penelitian, 5) penentuan rancangan penelitian, 6) pengumpulan data, 7) pelaksanaan proyek, 8) analisis data, 9) pengujian hipotesis, 10) interpretasi, 11) penyiapan laporan, atau presentasi dari hasil penelitian.

Sesuai metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka teknik analisis datanya adalah analisis jalur (path analysis), yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Menurut Kadir (2015:239) analisis jalur (path analysis) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan kausal antara variable bebas dan variable tak bebas.

Metode ini berguna untuk mengecek atau menguji kausal yang telah diteorikan dan bukan untuk menurunkan teori kausal tersebut. Dengan demikian suksesnya analisis jalur sangat tergantung pada kuat tidaknya teori yang mendukung. Selanjutnya Kadir (2015:239) menjelaskan bahwa untuk menyelesaikan analisis jalur dapat menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.0 (IBM SPSS Statistic).

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Sedangkan dalam penelitian menurut Bungin dalam Syofian (2013:30) populasi penelitian adalah merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Astra International – TSO Cabang Wilayah Jakarta sebanyak 4.694 karyawan.(Lampiran 14)

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2013:120), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik *sampling* dalam penentuan sampel, sedangkan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* yang mana rumus mencari sampel secara proporsional yaitu jumlah indikator $\times 10 = 25 \times 10 = 250$ jadi jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 250 karyawan. (Lampiran 14)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *survey*, yaitu menggunakan kuisisioner yang berisi butir-butir pernyataan yang mengukur

konstruk atau variabel yang digunakan dalam model penelitian, yang disampaikan kepada responden. Kuisioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3).

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan (Y) merupakan suatu pencapaian atau hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan Auto 2000 Cabang Ciledug dengan dimensi:

- 1) Hasil kerja dengan indikator kuantitas dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 2) Perilaku kerja dengan indikator disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian dalam bekerja.
- 3) Sikap kerja dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas kerja.

c. Kisi-kisi instrumen Kinerja Karyawan sebelum uji coba

Kinerja karyawan ini dapat diukur dengan beberapa dimensi yang terdiri dari indikator kemudian digunakan sebagai pedoman menyusun beberapa butir instrumen pernyataan seperti dibawah ini :

Tabel 3.1
Dimensi, indikator, dan butir kinerja karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Kinerja Karyawan (Wirawan 2012:80)	Hasil Kerja	Kuantitas	1,2,3	Likert/5 tingkat
		Kualitas	4,5,6	
	Perilaku Kerja	Disiplin kerja	7,8,9	
		Inisiatif	10,11,12	
		Ketelitian	13,14,15	
	Sikap kerja	Kepemimpinan	16,17,18	
		Kejujuran	19,20,21	
		Kreativitas	22,23,24	

Dari indikator-indikator di atas dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuisisioner. Variabel Kinerja Karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen sebanyak 16 butir pernyataan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (1=STS), 2 menyatakan “Tidak Setuju” (2=TS), 3 yang menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 yang menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 yang menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

d. Uji Coba Instrument Kinerja Karyawan

1) Pengujian Validitas Instrument

Pengujian validitas instrumen dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat akurasi butir instrument dalam mengukur konstruk yang dibangun atau variabel yang digunakan. Pengujian validitas instrumen menggunakan formula korelasi product momen dari Pearson. Kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid (drop). Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan EXCEL dari 24 butir yang diujikan ternyata seluruh instrument kinerja karyawan adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), kemudian butir ini dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas (Lampiran 7: Uji Validitas Kinerja Karyawan)

2) Perhitungan Reliabilitas Instrument

Sesudah uji validitas dilakukan kemudian dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas terhadap instrument yang valid. Pengujian reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk mampu menjelaskan sebuah fenomena atau dengan kata lain uji ini mampu menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjaring data.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach Alpha ($C\alpha$). Menurut Anderson (1998) dan Hair (2006) dalam Kusnendi (2008), yang menyatakan bahwa suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach ($C\alpha$) lebih besar atau sama dengan 0,70 ($C\alpha \geq 0,70$)

Menurut Guilford (1976) mengembangkan alat ukur sebagai kriteria derajat reliabilitas sebagai berikut :

- 1) $C\alpha < 0,20$ Derajat Reliabilitas Sangat Rendah.
- 2) $C\alpha 0,20 - 0,40$ Derajat Reliabilitas Rendah.
- 3) $C\alpha 0,41 - 0,60$ Derajat Reliabilitas Sedang.
- 4) $C\alpha 0,61 - 0,80$ Derajat Reliabilitas Tinggi.
- 5) $C\alpha 0,81 - 1,00$ Derajat Reliabilitas Sangat Tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 22.00, perhitungan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan untuk 24 pernyataan yang valid diperoleh $C\alpha = 0,957$, karena $0,957 > 0,81$ maka dapat disimpulkan bahwa 24 butir instrument variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. (Lampiran 8: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan).

2. Variabel Kepemimpinan (X_1)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan (X1) merupakan suatu tindakan menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi orang lain atau karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dalam mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah tindakan seorang atasan kepada bawahan di Auto 2000 Cabang Ciledug yang dapat diukur dengan dimensi :

- a) Efektifitas kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan dan ketegasan seorang pemimpin
- b) Pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran dengan indikator menegakan disiplin dan motivasi ke karyawan.
- c) Perilaku pemimpin dalam memimpin dengan indikator bijaksana dan dapat memberikan pengarahan kepada bawahan.

c. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan (X1) sebelum uji coba

Variabel kepemimpinan di sini dapat diukur dengan beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa indikator kemudian digunakan sebagai pedoman menyusun beberapa butir instrumen pernyataan seperti dibawah ini :

Tabel 3.2

Dimensi, indikator, dan butir kepemimpinan (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Kepemimpinan (Handoko 2013:293)	Efektifitas Kepemimpinan	Pengambilan Keputusan	1,2,3	Likert/5 tingkat
		Ketegasan	4,5,6	

Pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran	Menegakan disiplin	7,8,9
	Memotivasi	10,11,12
Perilaku pemimpin dalam memimpin	Bijaksana	13,14,15
	Memberikan pengarahan	16,17,18

Dari indikator-indikator di atas dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuisioner. Variabel Kinerja Karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen sebanyak 16 butir pernyataan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (1=STS), 2 menyatakan “Tidak Setuju” (2=TS), 3 yang menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 yang menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 yang menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

d. Uji Coba Instrument Kepemimpinan

1) Pengujian Validitas Instrument

Pengujian validitas instrumen dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat akurasi butir instrument dalam mengukur konstruk yang dibangun atau variabel yang digunakan. Pengujian validitas instrumen menggunakan formula korelasi product momen dari Pearson. Kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

r_{tabel} maka butir instrument dinyatakan tidak valid (drop). Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan EXCEL dari 18 butir yang diujikan ternyata seluruh instrument kepemimpinan adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), kemudian butir ini dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas (Lampiran 1: Uji Validitas Kepemimpinan)

2) Perhitungan Reliabilitas Instrument

Sesudah uji validitas dilakukan kemudian dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas terhadap instrument yang valid. Pengujian reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk mampu menjelaskan sebuah fenomena atau dengan kata lain uji ini mampu menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjaring data.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach Alpha ($C\alpha$). Menurut Anderson (1998) dan Hair (2006) dalam Kusnendi (2008), yang menyatakan bahwa suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach ($C\alpha$) lebih besar atau sama dengan 0,70 ($C\alpha \geq 0,70$)

Menurut Guilford (1976) mengembangkan alat ukur sebagai kriteria derajat reliabilitas sebagai berikut :

- 1) $C\alpha < 0,20$ Derajat Reliabilitas Sangat Rendah.
- 2) $C\alpha 0,20 - 0,40$ Derajat Reliabilitas Rendah.
- 3) $C\alpha 0,41 - 0,60$ Derajat Reliabilitas Sedang.

4) $C\alpha$ 0,61 – 0,80 Derajat Reliabilitas Tinggi.

5) $C\alpha$ 0,81 – 1,00 Derajat Reliabilitas Sangat Tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 22.00, perhitungan reliabilitas variabel Kepemimpinan untuk 18 pernyataan yang valid diperoleh $C\alpha = 0,920$, karena $0,920 > 0,81$ maka dapat disimpulkan bahwa 18 butir instrument variabel Kepemimpinan dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. (Lampiran 2: Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan).

3. Variabel Kompensasi (X2)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi (X2) merupakan suatu imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas kerja yang diberikan untuk perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atas kinerja atau kontribusi terhadap perusahaan, yang dapat diukur dengan dimensi :

- 1) Imbalan intrinsik dengan indikator perasaan kompensasi pribadi, perasaan pencapaian pribadi dan status.
- 2) Imbalan ekstrinsik dengan indikator gaji, tunjangan karyawan, promosi, dan pengakuan.

c. Kisi-kisi instrumen kompensasi (X2) sebelum uji coba

Variabel kompensasi di sini dapat diukur dengan beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa indikator kemudian digunakan sebagai pedoman menyusun beberapa butir instrumen pernyataan seperti dibawah ini :

Tabel 3.3
Dimensi, indikator, dan butir kompensasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Kompensasi (Simamora dalam Yusuf 2015:247)	Imbalan Intrinsik	Perasaan kompensasi pribadi	1,2,3	Likert/5 tingkat
		Perasaan pencapaian pribadi	4,5,6	
	Imbalan Ekstrinsik	Gaji	7,8,9	
		Bonus	10,11,12	
		Tunjangan karyawan	13,14,15	
		Pengakuan	16,17,18	

Dari indikator-indikator di atas dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuisioner. Variabel Kinerja Karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen sebanyak 16 butir pernyataan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (1=STS), 2 menyatakan “Tidak Setuju” (2=TS), 3 yang menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 yang menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 yang menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

d. Uji Coba Instrument Kepemimpinan

- 1) Pengujian Validitas Instrument

Pengujian validitas instrumen dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat akurasi butir instrument dalam mengukur konstruk yang dibangun atau variabel yang digunakan. Pengujian validitas instrumen menggunakan formula korelasi product momen dari Pearson. Kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid (drop). Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan EXCEL dari 18 butir yang diujikan ternyata seluruh instrument kompensasi adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), kemudian butir ini dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas (Lampiran 3: Uji Validitas Kompensasi)

2) Perhitungan Reliabilitas Instrument

Sesudah uji validitas dilakukan kemudian dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas terhadap instrument yang valid. Pengujian reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk mampu menjelaskan sebuah fenomena atau dengan kata lain uji ini mampu menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjaring data.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach Alpha ($C\alpha$). Menurut Anderson (1998) dan Hair (2006) dalam Kusnendi (2008), yang menyatakan bahwa suatu instrument penelitian diindikasikan

memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach ($C\alpha$) lebih besar atau sama dengan 0,70 ($C\alpha \geq 0,70$)

Menurut Guilford (1976) mengembangkan alat ukur sebagai kriteria derajat reliabilitas sebagai berikut :

- 1) $C\alpha < 0,20$ Derajat Reliabilitas Sangat Rendah.
- 2) $C\alpha 0,20 - 0,40$ Derajat Reliabilitas Rendah.
- 3) $C\alpha 0,41 - 0,60$ Derajat Reliabilitas Sedang.
- 4) $C\alpha 0,61 - 0,80$ Derajat Reliabilitas Tinggi.
- 5) $C\alpha 0,81 - 1,00$ Derajat Reliabilitas Sangat Tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 22.00, perhitungan reliabilitas variabel Kompensasi untuk 18 pernyataan yang valid diperoleh $C\alpha = 0,903$, karena $0,903 > 0,81$ maka dapat disimpulkan bahwa 18 butir instrument variabel Kompensasi dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. (Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi).

4. Variabel Motivasi kerja (X3)

a. Definisi Koseptual

Motivasi merupakan hasrat, dan pendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

b. Definisi Operasional

Motivasi dalam penelitian ini merupakan kemauan dalam diri karyawan mencapai tujuan perusahaan. Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis dengan indikator kenyamanan suhu udara di tempat kerja, dan gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok.
- b) Kebutuhan rasa aman dengan indikator keamanan kerja, pungutan liar dan jenis pekerjaan yang aman.
- c) Kebutuhan untuk diterima dengan indikator hasrat untuk berhubungan baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja, memiliki hubungan baik dengan supervisor.
- d) Kebutuhan untuk dihargai dengan indikator tanggung jawab besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri dengan indikator mengembangkan potensi diri, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.

c. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja (X3) sebelum uji coba

Variabel motivasi kerja di sini dapat diukur dengan beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa indikator kemudian digunakan sebagai pedoman menyusun beberapa butir instrumen pernyataan seperti dibawah ini :

Tabel 3.4

Dimensi, indikator, dan butir variabel motivasi kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	Kenyamanan suhu udara ditempat kerja	1,2,3	Likert/5 tingkat

(Maslow dalam Draft 2012:375)		Gaji minimum yang tidak mencukupi kebutuhan pokok	
	Kebutuhan rasa aman	Keamanan kerja	4,5,6
		Pungutan liar	
		Jenis pekerjaan yang aman	
	Kebutuhan untuk diterima	Hasrat untuk berhubungan baik dengan rekan kerja	7,8,9
		Berpartisipasi dalam kelompok kerja	
		Memiliki hubungan yang baik dengan supervisor	
	Kebutuhan untuk dihargai	Tanggung jawab tinggi	10,11,12
		Status yang tinggi	
		Pengakuan atas kontribusi pada organisasi	
	Kebutuhan aktualisasi diri	Mengembangkan potensi diri	13,14,15
		Meningkatkan kemampuan diri	
		Menjadi orang yang lebih baik	

Dari indikator-indikator di atas dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuisioner. Variabel Motivasi Kerja ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen sebanyak 15 butir pernyataan dengan model skala

likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (1=STS), 2 menyatakan “Tidak Setuju” (2=TS), 3 yang menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 yang menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 yang menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

d. Uji Coba Instrument Motivasi Kerja

1) Pengujian Validitas Instrument

Pengujian validitas instrumen dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat akurasi butir instrument dalam mengukur konstruk yang dibangun atau variabel yang digunakan. Pengujian validitas instrumen menggunakan formula korelasi product momen dari Pearson. Kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid (drop). Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan EXCEL dari 15 butir yang diujikan ternyata seluruh instrument motivasi kerja adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), kemudian butir ini dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas (Lampiran 5: Uji Validitas Motivasi Kerja)

2) Perhitungan Reliabilitas Instrument

Sesudah uji validitas dilakukan kemudian dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas terhadap instrument yang valid. Pengujian reliabilitas

instrument bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk mampu menjelaskan sebuah fenomena atau dengan kata lain uji ini mampu menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjarang data.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach Alpha ($C\alpha$). Menurut Anderson (1998) dan Hair (2006) dalam Kusnendi (2008), yang menyatakan bahwa suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach ($C\alpha$) lebih besar atau sama dengan 0,70 ($C\alpha \geq 0,70$)

Menurut Guilford (1976) mengembangkan alat ukur sebagai kriteria derajat reliabilitas sebagai berikut :

- 1) $C\alpha < 0,20$ Derajat Reliabilitas Sangat Rendah.
- 2) $C\alpha 0,20 - 0,40$ Derajat Reliabilitas Rendah.
- 3) $C\alpha 0,41 - 0,60$ Derajat Reliabilitas Sedang.
- 4) $C\alpha 0,61 - 0,80$ Derajat Reliabilitas Tinggi.
- 5) $C\alpha 0,81 - 1,00$ Derajat Reliabilitas Sangat Tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 22.00, perhitungan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan untuk 15 pernyataan yang valid diperoleh $C\alpha = 0,827$, karena $0,827 > 0,81$ maka dapat disimpulkan bahwa 24 butir instrument variabel Motivasi Kerja dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. (Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja).

3.6. Teknik analisi data

Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (path analysis) yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Adapun teknik analisis jalur adalah sebagai berikut :

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis pedahuluan dengan menggunakan statistik, yaitu mendeskripsikan data-data masing-masing variabel secara parsial. Statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata, modus (nilai yang sering muncul), median (nilai tengah), standar deviasi, variansi, frekuensi, dan histogram.

3.6.2. Uji persyaratan analisis (uji asumsi klasik)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu pakai Kolmogorov-smirnov atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil ada dua cara untuk mendeteksi residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic, Imam Ghozali (2013:154).

b. Uji signifikansi dan linieritas koefisien regresi dan korelasi

Uji terakhir yang diperlukan sebelum dilakukan analisis jalur adalah uji signifikansi dan linieritas model regresi. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan linier secara nyata.

c. Uji model

Analisis inferensial/analisis kausal digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Untuk itu diperlukan data yang memenuhi persyaratan, salah satu persyaratan penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi signifikan antara variabel-variabel yang terkait. Korelasi antar variabel tersebut dihitung dengan koefisien, dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 22.00.

3.7. Hipotesis Statistika

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan analisa jalur dengan terlebih dahulu menghitung koefisien setiap variabel yang diduga berkorelasi langsung atau tidak langsung dan dilanjutkan dengan penentuan koefisien jalur masing-masing korelasi yang telah dihitung. Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan terdapat lima koefisien jalur yang akan dianalisis.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ = Tidak terdapat koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_{y1} \geq 0$ = Terdapat koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ = Tidak terdapat koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_{y2} \geq 0$ = Terdapat koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

3. Hiptesis 3

$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$ = Tidak terdapat koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_{y3} \geq 0$ = Terdapat koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.

4. Hiptesis 1

$H_0 : \beta_{x31} \leq 0$ = Tidak terdapat koefisien jalur kepemimpinan terhadap Motivasi kerja.

$H_1 : \beta_{x31} \geq 0$ = Terdapat koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi Kerja.

5. Hiptesis 1

$H_0 : \beta_{x32} \leq 0$ = Tidak terdapat koefisien jalur kompensasi terhadap

Motivasi kerja.

$H_1 : \beta_{x32} \geq 0$ = Terdapat koefisien jalur kompensasi terhadap motivasi

Kerja.

Keterangan :

B_{y1} = Koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B_{y2} = Koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B_{y3} = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B_{x31} = Koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

B_{x32} = Koefisien jalur kompensasi terhadap motivasi kerja.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penyebaran kuesioner

Pengolahan data dalam skripsi ini menggunakan program Microsoft Excel dan Statistical For the Social Science (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Kuesioner yang disebar sebanyak 250 kuesioner, dan kuesioner yang kembali sebanyak 250 kuesioner. Dengan menggunakan 250 kuesioner yang kembali, peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner tersebut telah layak untuk diolah dan untuk selanjutnya dilakukan penelitian.

4.2. Profil responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai profil dan Karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin penelitian membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. pada tabel dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	212	84,8	84,8	84,8
	2	38	15,2	15,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Berdasarkan data responden di atas, dapat diketahui bahwa 212 responden atau 84,8% adalah laki-laki, dan sisanya 38 responden atau 15,2% adalah perempuan. Secara umum karyawan yang bekerja pada Auto 2000 wilayah Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Penelitian membagi kategori ini dalam tiga bagian yang dimiliki oleh responden, yaitu : SLTA/Sederajat, Akademik/Sederajat, dan S1/S2. Dari kuesioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasil sebagai berikut.

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	127	50,8	50,8	50,8
	2	28	11,2	11,2	62,0
	3	95	38,0	38,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa 127 responden atau 50,8% memiliki gelar SLTA/Sederajat, 28 responden atau 11,2% memiliki gelar Akademik/Sederajat, dan 95 responden atau 38% memiliki gelar S1/S2. Secara umum karyawan yang bekerja pada Auto 2000 wilayah Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki gelar SLTA/Sederajat.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja penelitian ini dalam 4 (empat) kategori, yaitu 0 s/d 5 tahun, 5 s/d 10 tahun, 10 s/d 20 tahun, dan 20 tahun ke atas dengan hasil penyebaran sebagai berikut.

Tabel 4.3
Masa Kerja
Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	48	19,2	19,2	19,2
2	88	35,2	35,2	54,4
3	80	32,0	32,0	86,4
4	34	13,6	13,6	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa 88 responden atau 35,2% memiliki masa kerja 5 s/d 10 tahun, 80 responden atau 32% memiliki masa kerja 10 s/d 20 tahun, 48 responden atau 19,2% memiliki masa kerja 0 s/d 5 tahun, dan 34 responden atau 13,6% memiliki masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Analisa Data Deskriptif

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel eksogen, yaitu Kepemimpinan (X_1), dan Kompensasi (X_2), variabel intervening yaitu, Motivasi Kerja (X_3), variabel endogen adalah Kinerja Karyawan (Y), seperti tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4
Data Deskriptif

		Statistics			
		X1	X2	X3	Y
N	Valid	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0
Mean		71,86	59,77	60,40	94,96
Median		71,00	59,00	60,00	96,00
Mode		71	58	59	98
Std. Deviation		9,138	6,432	5,809	10,351
Range		38	32	31	44
Minimum		51	42	43	72
Maximum		89	74	74	116
Sum		14371	11953	12080	18992

Dari tabel 4.1 diatas dapat dipaparkan beberapa statistik deskripsi dimulai dari X_1 , X_2 , X_3 , dan Y , seperti di bawah ini.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen Kinerja Karyawan (Y), yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 24 butir pernyataan yang valid. Rentang skor (R) mulai dari 72 sampai dengan 116, yaitu sesuai dengan hasil data penelitian diperoleh data terendah 72 dan data tertinggi 116 dari 250 responden. Dengan demikian maka rentang skor (R) adalah

$116 - 72 = 44$ data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 94,96 modus 98 dan median 96, sedangkan standar deviasi sebesar 10,3.

2. Kepemimpinan (X_1)

Instrumen Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini tersiri dari 18 butir pernyataan yang valid. Rentang skor (R) adalah dari 51 sampai dengan 89, yaitu sesuai dengan data penelitian diperoleh data terendah 51 data tertinggi 89 dari 250 responden. Dengan demikian maka rentang skor, R adalah $89 - 51 = 38$ Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata – rata sebesar 71,86 modus 71 dan median 71, sedangkan standar deviasi sebesar 9,13.

3. Kompensasi (X_2)

Instrumen Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 18 butir pernyataan yang valid dengan rentang skor (R) mulai dari 42 sampai dengan 74, yaitu sesuai dengan hasil data penelitian diperoleh data terendah 42 dan data tertinggi 74 dari 250 responden. Dengan demikian maka rentang skor, R adalah $74 - 42 = 32$ Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata – rata sebesar 59,7 modus 58 dan median 59, sedangkan standar deviasi sebesar 6,43.

4. Motivasi Kerja

Instrumen Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 15 butir pernyataan yang valid. Rentang skor (R) mulai dari 43 sampai dengan 74, yaitu sesuai dengan hasil data penelitian diperoleh data terendah 43 dan data tertinggi 74

dari 250 responden. Dengan demikian maka rentang skor, R adalah $74 - 43 = 31$.
 Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata – rata sebesar 60,40 modus 59 dan median 60,00 sedangkan standar deviasi sebesar 5,80.

4.4 Pengujian Persyaratan Analisis Jalur

1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (KS), dimana data berdistribusi normal bila Asymtotoh Signifikasinya $> 0,05$ untuk titik kritik $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut dapat disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN	KOMPENSASI	MOTIVASI_ KERJA	KINERJA_K ARYAWAN
N		250	250	250	250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,03	59,77	71,79	94,96
	Std. Deviation	9,058	6,432	8,775	10,351
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,099	,091	,103
	Positive	,102	,073	,091	,094
	Negative	-,094	-,099	-,088	-,103
Test Statistic		,102	,099	,091	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c	,066 ^c	,071 ^c	,074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh Nilai K-S untuk Kinerja Karyawan (Y) Asymp sig 0,74 $> 0,05$, artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal, untuk Kepemimpinan (X₁) Asymp Sig 0,082 $> 0,05$, artinya variabel

Kepemimpinan (X_1) berdistribusi normal, untuk Kompensasi (X_2) Asymp Sig 0,066 > 0,05 artinya variabel Kompensasi (X_2) berdistribusi normal, dan untuk Motivasi Kerja (X_3) Asymp Sig 0,071 > 0,05, artinya variabel Motivasi Kerja (X_3) berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga analisis data selanjutnya dapat dilakukan.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Uji signifikansi dan linieritas regresi dilakukan untuk dipakai dalam analisis jalur pada model struktural yang dibangun dalam penelitian ini.

1) Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana Kepemimpinan dengan bantuan SPSS for Windows versi 22 dengan model pengujian Regression dan General linier model diperoleh konstanta seperti dibawah ini.

Tabel 4.6

Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	88,376	2,395		36,897	,000
X1	,214	,031	,401	6,898	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.6 di atas konstanta α sebesar 88,376 dan koefisien regresi β sebesar 0,401. Dari nilai konstanta-konstanta tersebut, maka dapat dibuat model regresi

dengan pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Z = 88,376 + 0,401X_1$.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas disajikan pada tabel Analisis Varian seperti pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7

**Analisi Varian untuk Sginifikansi dan Linieritas Regresi
Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,019	1	342,019	47,577	,000 ^b
	Residual	1782,797	248	7,189		
	Total	2124,816	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel 4.7 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47,577, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0,05 adalah 2,641. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

2) Uji Sginifikansi dan Linieritas Regresi Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana Kompensasi dengan bantuan SPSS for Windows versi 22 dengan model pengujian Regression dan General linier model diperoleh konstanta seperti dibawah ini.

Tabel 4.8**Koefisien Regresi Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103,741	2,982		34,788	,000
	X ₂	,015	,039	,024	,375	,708

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.8 di atas konstanta α sebesar 103,741 dan koefisien regresi β sebesar 0,015. Dari nilai konstanta-konstanta tersebut, maka dibuat model regresi dengan pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Z = 103,741 + 0,015X_2$.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas disajikan pada tabel Analisis Varian seperti pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9

**Analisi Varian untuk Sginifikansi dan Linieritas Regresi
Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,201	1	1,201	,140	,708 ^b
	Residual	2123,615	248	8,563		
	Total	2124,816	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0,140, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0,05 adalah 2,641. Dengan demikian nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,708 > 0,05$.

3) Uji Sginifikansi dan Linieritas Regresi Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana Motivasi Kerja dengan bantuan SPSS for Windows versi 22 dengan model pengujian Regression dan General linier model diperoleh konstanta seperti dibawah ini.

Tabel 4.10
Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92,615	3,184		29,085	,000
	X_3	,191	,050	,237	3,850	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.10 di atas konstanta α sebesar 92,615 dan koefisien regresi β sebesar 0,191. Dari nilai konstanta-konstanta tersebut, maka dibuat model regresi dengan pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Z = 92,615 + 0,191X_3$.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas disajikan pada tabel Analisis Varian seperti pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11

**Analisi Varian untuk Sginifikansi dan Linieritas Regresi
Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,847	1	119,847	14,824	,000 ^b
	Residual	2004,969	248	8,085		
	Total	2124,816	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,824 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0,05 adalah 2,641. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4) Uji Sginifikansi dan Linieritas Regresi Kepemimpinan (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana Kepemimpinan dengan bantuan SPSS for Windows versi 22 dengan model pengujian Regression dan General linier model diperoleh konstanta seperti dibawah ini.

Tabel 4.12

Koefisien Regresi Kepemimpinan (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,270	2,493		12,545	,000
	X1	,428	,032	,643	13,235	,000

a. Dependent Variable: X₃

Dari tabel 4.12 di atas konstanta α sebesar 31,270 dan koefisien regresi β sebesar 0,428. Dari nilai konstanta-konstanta tersebut, maka dibuat model regresi dengan pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃) dengan persamaan $Z = 31,270 + 0,428X_1$.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas disajikan pada tabel Analisis Varian seperti pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13

**Analisis Varian untuk Signifikansi dan Linieritas Regresi
Kepemimpinan (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363,663	1	1363,663	175,173	,000 ^b
	Residual	1930,593	248	7,785		
	Total	3294,256	249			

a. Dependent Variable: X₃

b. Predictors: (Constant), X₁

Dari tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 175,173 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0,05 adalah 2,641. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5) Uji Sginifikansi dan Linieritas Regresi Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana Kompensasi dengan bantuan SPSS for Windows versi 22 dengan model pengujian Regression dan General linier model diperoleh konstanta seperti dibawah ini.

Tabel 4.14
Koefisien Regresi Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	63,801	3,714		17,178	,000	
	X2	,005	,048	,006	,101	,920	

a. Dependent Variable: X3

Dari tabel 4.14 di atas konstanta α sebesar 63,801 dan koefisien regresi β sebesar 0,005. Dari nilai konstanta-konstanta tersebut, maka dibuat model regresi dengan pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (X₃) dengan persamaan $Z = 63,801 + 0,005X_2$.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas disajikan pada tabel Analisis Varian seperti pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15

**Analisi Varian untuk Sginifikansi dan Linieritas Regresi
Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (X₃)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,136	1	,136	,010	,920 ^b
	Residual	3294,120	248	13,283		
	Total	3294,256	249			

a. Dependent Variable: X₃

b. Predictors: (Constant), X₂

Dari tabel 4.15 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0,010, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0,05 adalah 2,641. Dengan demikian nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,920 > 0,05$.

4.5 Pengujian Hipotesis

Di dalam melakukan perhitungan analisis jalur, salah satu persyaratan yang harus dilakukan adalah adanya korelasi antar variabel penelitian. Untuk memenuhi persyaratan tersebut berikut ini disajikan rangkuman koefisien korelasi sederhana antar variabel penelitian, seperti yang tertera pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel Penelitian

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,021	,643**	,401**
	Sig. (2-tailed)		,742	,000	,000
	N	250	250	250	250
X2	Pearson Correlation	,021	1	,006	,024
	Sig. (2-tailed)	,742		,920	,708
	N	250	250	250	250
X3	Pearson Correlation	,643**	,006	1	,237**
	Sig. (2-tailed)	,000	,920		,000
	N	250	250	250	250
Y	Pearson Correlation	,401**	,024	,237**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,708	,000	
	N	250	250	250	250

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

Dari hasil tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa semua korelasi pada masing-masing pasangan data adalah signifikan, sehingga layak untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur.

Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan sebagai berikut

1. Model Substruktural 1

Model yang dibangun pada Substruktural 1 adalah jalur melalui Kepemimpinan (X_1) ke Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X_2) ke Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X_3) ke Kinerja Karyawan (Y).

Hasil perhitungan analisis jalur untuk model Substruktural ini dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini

Tabel 4.17

Hasil perhitungan Analisis Jalur untuk Model Substruktural 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,053	2,844		6,701	,000
KEPEMIMPINAN	1,034	,046	,905	22,406	,000
KOMPENSASI	,091	,065	,057	1,412	,159
MOTIVASI_KERJA	-,056	,028	-,047	-2,004	,046
2 (Constant)	20,766	2,578		8,054	,000
KEPEMIMPINAN	1,087	,027	,951	40,125	,000
MOTIVASI_KERJA	-,057	,028	-,048	-2,033	,043

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dengan menggunakan metode Backward, diperoleh dua model hasil pengolahan data, yaitu model 1 dan model 2. Koefisien jalur akan ditunjukkan oleh kolom Standardized Coefficients (Beta). Hipotesis yang akan diuji adalah:

- 1) $H_0: P_{y1} \leq 0$ 2) $H_0: P_{y2} \leq 0$ 3) $H_0: P_{y3} \leq 0$
 $H_1: P_{y1} > 0$ $H_1: P_{y2} > 0$ $H_1: P_{y3} > 0$

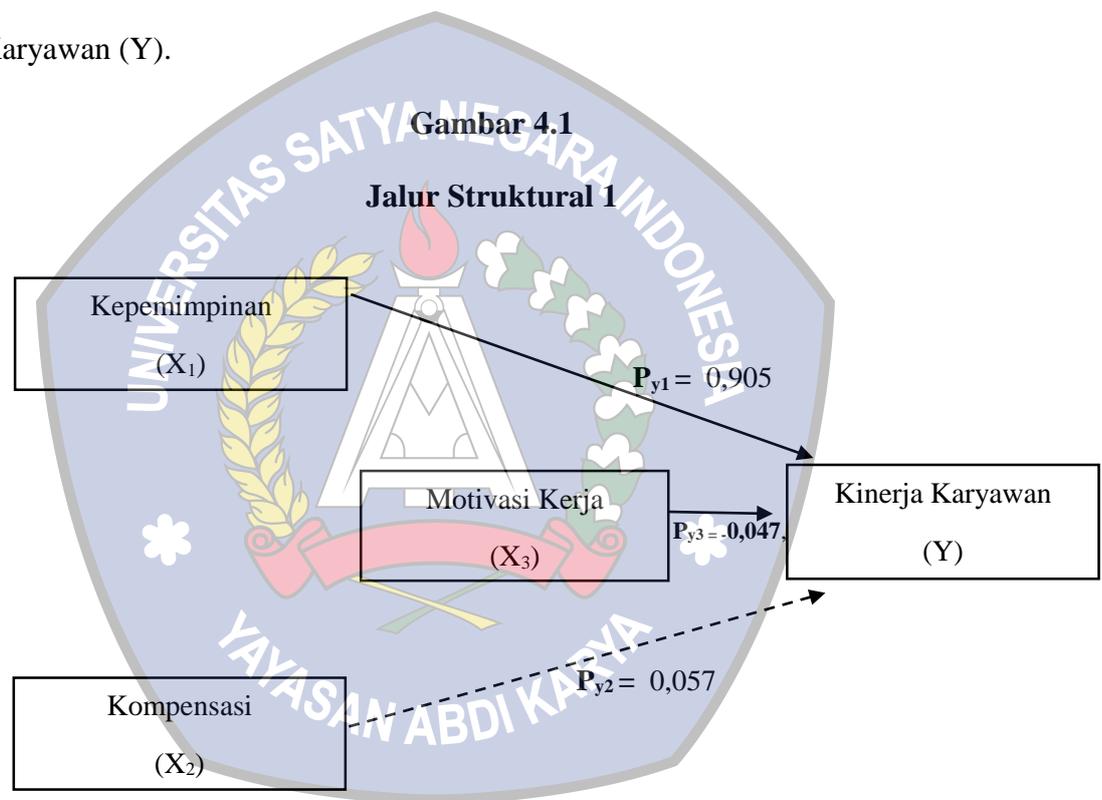
Dari tabel koefisien , diperoleh berturut – turut :

1) Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk hipotesis Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $P_{y1} = 0,905$ $t_{hitung} = 22,406$ dan nilai signifikan = $0,000/2 = 0,000 < 0,05$, atau H_0 diterima, yang berarti Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk hipotesis Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $P_{y2} = 0,057$ $t_{hitung} =$

1,412 dan nilai signifikan = $0,159/2 = 0,079 > 0,05$, atau H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk hipotesis Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $P_{y3} = -0,047$ $t_{hitung} = -2,004$ dan nilai signifikan = $0,046/2 = 0,02 < 0,05$, atau H_0 diterima yang berarti Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

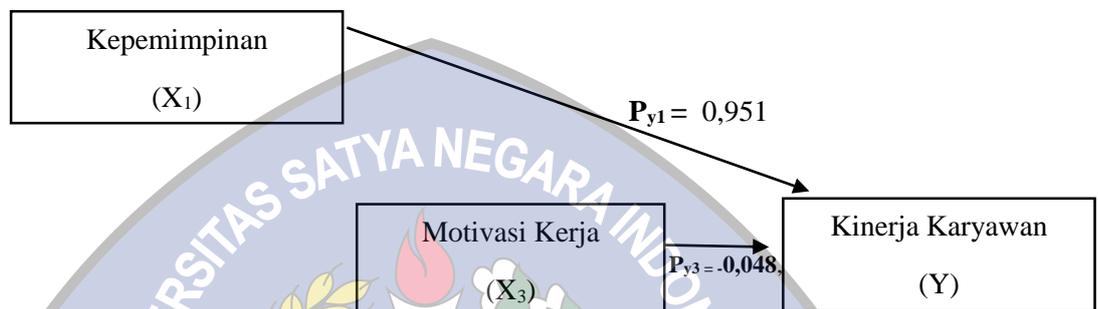


Dari analisis di atas terlihat bahwa ternyata koefisien jalur (P_{y2}) tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan X_2 dari model (triming), yang hasilnya dapat langsung dibaca pada tabel koefisien model 2. Sehingga koefisien jalur setelah trimming adalah $P_{y1} = 0,951$ dengan $t_{hitung} = 40,125$ nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ atau H_0 diterima. $P_{y3} = -0,048$ dengan $t_{hitung} = -2,033$ nilai signifikan = $0,043/2 = 0,021 < 0,05$ H_0 diterima. Dengan demikian setelah trimming

Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 4.2

Jalur Struktural 1 Setelah Trimming



2. Model Substruktural 2

Model yang dibangun pada substruktural 2 adalah jalur melalui Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Hasil perhitungan analisis jalur untuk model Substruktural ini dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini

Tabel 4.18

Hasil perhitungan Analisis Jalur untuk Model Substruktural 2

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	61,704	5,781		10,673	,000			
KEPEMIMPINAN	,186	,117	,192	1,586	,110	,159	,112	,112
KOMPENSASI	-,055	,165	-,040	-,334	,739	,116	-,024	-,024
2 (Constant)	60,703	4,934		12,302	,000			
KEPEMIMPINAN	,154	,068	,159	2,265	,025	,159	,159	,159

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Dengan menggunakan metode Backward, diperoleh dua model hasil pengolahan data, yaitu model 1 dan model 2. Koefisien jalur akan ditunjukkan oleh kolom Standardized Coefficients (Beta). Hipotesis yang akan diuji adalah:

- 1) $H_0: P_{31} \leq 0$ 2) $H_0: P_{32} \leq 0$
 $H_1: P_{31} > 0$ $H_1: P_{32} > 0$

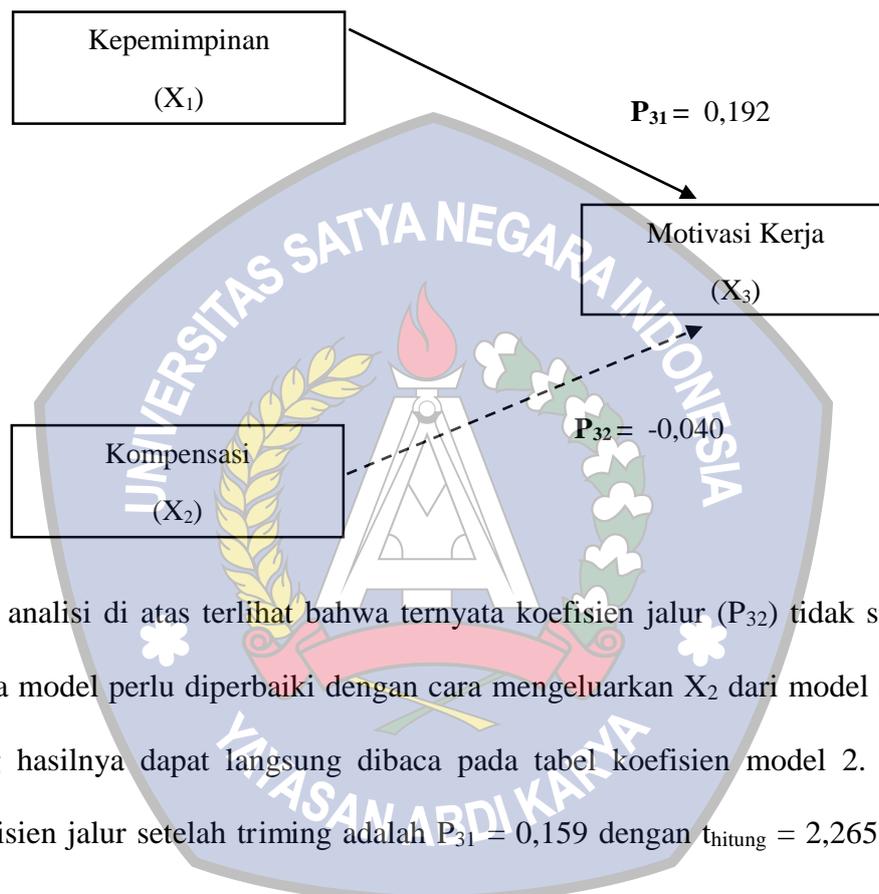
Dari tabel koefisien , diperoleh berturut – turut :

- 1) Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk hipotesis Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi Kerja (X_3) sebesar $P_{31} = 0,192$ $t_{hitung} = 1,586$ dan nilai signifikan = $0,110/2 = 0,050 \leq 0,05$ H_0 diterima, yang berarti Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (X_3).
- 2) Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk hipotesis Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi Kerja (X_3) sebesar = $-0,040$ $t_{hitung} = -$

0,334 dan nilai signifikan = $0,739/2 = 0,369 > 0,05$ H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Gambar 4.3

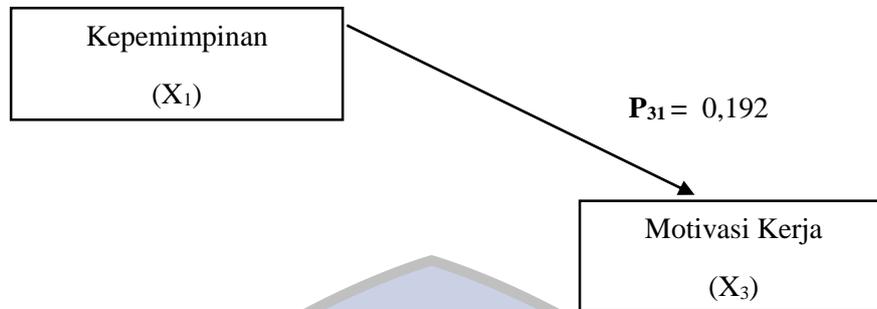
Jalur Struktural 2



Dari analisis di atas terlihat bahwa ternyata koefisien jalur (P_{32}) tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan X_2 dari model (triming), yang hasilnya dapat langsung dibaca pada tabel koefisien model 2. Sehingga koefisien jalur setelah trimming adalah $P_{31} = 0,159$ dengan $t_{hitung} = 2,265$ dan nilai signifikan = $0,025/2 = 0,01 < 0,05$ H_0 diterima. Dengan demikian setelah trimming Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Gambar 4.4

Jalur Struktural 2 Setelah Trimming

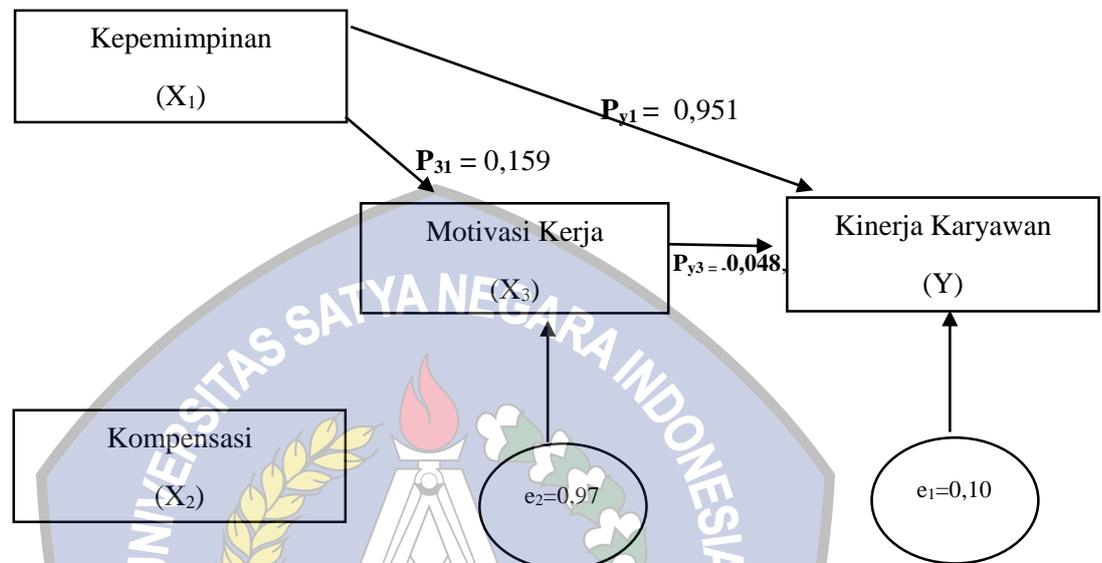


Dengan demikian jalur penelitian secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel rangkuman pengujian koefisien jalur seperti tertera pada tabel 4.19 di bawah ini

Tabel 4.19
Rangkuman Pengujian Koefisien Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	T _{hitung}	Sig
P _{y1}	0,951	40,125	0,000
P _{y3}	-0,048	-2,033	0,021
P ₃₁	0,159	2,265	0,012

Model analisis jalur pada tabel 4.19 di atas dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.5
Model Empirik Hubungan Struktural Antar Variabel
Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

4.6 Pengaruh langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

1. Pengaruh Langsung

- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $(X_1 \Rightarrow Y)$ atau $(P_{y1}) = 0,951$
- Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $(X_3 \Rightarrow Y)$ atau $(P_{y3}) = -0,048$
- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_3)

$$(X_1 \Rightarrow X_3) \text{ atau } (P_{31}) = 0,159$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X_3), ($X_1 \Rightarrow X_3 \Rightarrow Y$) adalah hasil kali koefisien jalur (P_{31}) X (P_{y3}) = $(0,951) \times (-0,048) = -0,045$

3. Pengaruh Total

- a. Pengaruh total Variabel X_1 terhadap $Y = (P_{y1}) + (P_{31}) (P_{y3}) = (0,951) + (0,159) (-0,048) = 0,943$

Dari hasil di atas dapat dibuat tabel hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel seperti dibawah ini.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Hasil Pengujian

No	Hipotesis Penelitian	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_0 : \beta_{y1} < 0$ $H_0 : \beta_{y1} > 0$	H_1 Diterima	Berpengaruh langsung
2	Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_0 : \beta_{y2} < 0$ $H_0 : \beta_{y2} > 0$	H_2 Ditolak	Tidak Berpengaruh langsung
3	Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_0 : \beta_{y3} < 0$ $H_0 : \beta_{y3} > 0$	H_3 Diterima	Berpengaruh Langsung
4	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3)	$H_0 : \beta_{y1} < 0$ $H_0 : \beta_{y1} > 0$	H_4 Diterima	Berpengaruh langsung

5	Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3)	$H_0 : \beta_{y1} < 0$ $H_0 : \beta_{y1} > 0$	H_5 Ditolak	Tidak berpengaruh langsung
---	--	--	---------------	----------------------------------

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis pertama Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (P_{y1}) sebesar 0,951 $t_{hitung} = 40,125$ dengan nilai signifikan 0,000 dan $t_{tabel} = 1,651$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien jalur signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan.

Indikator yang paling besar mempengaruhi yaitu pada pengambilan keputusan dengan instrument nomor 2, yaitu pada instrumen ini menyatakan pimpinan bersama-sama dengan bawahan mengambil keputusan. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu pada instrumen nomor 11 yang menyatakan pimpinan memberikan reward atas pencapaian kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini atau pembuktian empirik menunjukkan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang sangat penting dan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bila Kepemimpinan sudah berjalan dengan baik dan pimpinan mampu memposisikan dirinya sebagai pemimpin maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Adapun

sebaliknya, apabila pimpinan tidak dapat menempatkan dirinya sebagai seorang pemimpin yang baik maka menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin (2016) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Lima Sempurna Cikande”. Bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lima Sempurna Cikade.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh teori Robbins dan Coutler (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu untuk mencapai suatu tujuan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis kedua Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (P_{y2}) sebesar 0,057 $t_{hitung} = 1,412$ dengan nilai signifikan 0,079 dan $t_{tabel} = 1,651$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka koefisien jalur tidak signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan.

Indikator yang paling besar mempengaruhi yaitu pada instrumen nomor 17, pada instrumen ini menyatakan tunjangan yang diberikan mendorong karyawan mengeluarkan potensi terbaik. Tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini sudah memadai akan tetapi masih belum mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan indikator terendah yaitu pada instrument

nomor 11, pada instrumen ini menyatakan bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2017) dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Iskandar Indah Printing Textile”. Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Iskandar Indah Printing Textile.

Dessler (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dari hubungan kerja mereka.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis ketiga Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (P_{y3}) sebesar -0,048 t_{hitung} -2,033 dengan nilai signifikan 0,021 dan $t_{tabel} = 1,651$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien jalur signifikan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Indikator yang paling mempengaruhi yaitu pada instrument nomor 9, pada instrumen ini menyatakan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ini merupakan salah satu bentuk motivasi yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan indikator yang

terendah yaitu pada instrument nomor 5, yang menyatakan peralatan dan perlengkapan dikantor aman untuk digunakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2014) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Inkud Agritama”. Bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Inkud Agritama.

Teori Maslow (2010) menyatakan bahwa kebutuhan yang terpenuhi memberikan motivasi karyawan dalam bekerja.

4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

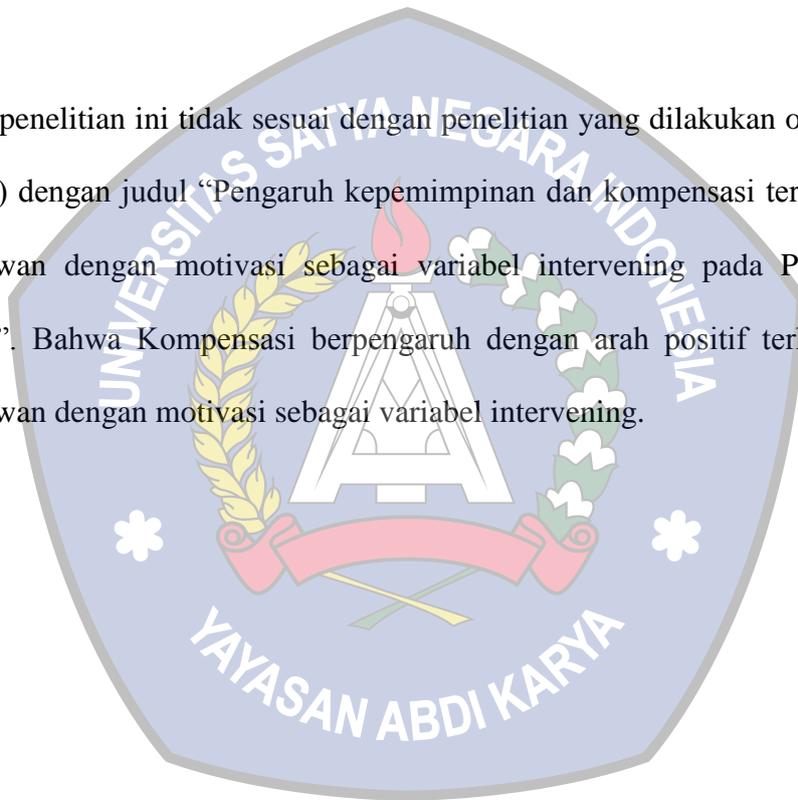
Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis keempat Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja. Hasil perhitungan pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (P_{31}) sebesar 0,159 $t_{hitung} = 2,265$ dengan nilai signifikan 0,01 dan $t_{tabel} = 1,651$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien jalur signifikan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2016) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Trijalaharta Trans”. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

5) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis kelima Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja. Hasil perhitungan pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja (P_{32}) sebesar -0,040 $t_{hitung} = -0,334$ dengan nilai signifikan 0,369 dan t_{tabel} 1,651 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka koefisien jalur tidak signifikan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2016) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Trijalaharta Trans”. Bahwa Kompensasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis serta pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan berarti apabila Kepemimpinan yang dijalankan sudah baik dan pimpinan mampu menempatkan posisi sebagai pimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan berarti bila Kompensasi ditingkatkan tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besaran kompensasi dalam hal ini gaji dan bonus belum bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap Kinerja Karyawan berarti motivasi kerja karyawan sudah tinggi akan tetapi kurangnya support dari atasan sehingga kinerja karyawan tidak meningkat.
4. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja berarti bila kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja.
5. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja artinya besaran kompensasi yang diberikan tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran berikut.

1. Kepemimpinan yang diimplementasikan selama ini harus dilakukan *improvement* agar dapat memberikan dampak yang positif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam menggapai target yang telah ditentukan. *Improvement* kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara lebih bersifat kekeluargaan (*aware*) kepada karyawan, bahkan tidak hanya mementingkan diri sendiri selain itu pimpinan juga harus bisa membimbing, membina, dan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kualitas etos kerja yang berdampak pada kemajuan personal karyawan dan perusahaan.
2. Motivasi karyawan juga perlu diperhatikan yang mana terlihat bahwa motivasi berpengaruh langsung negatif. Yang harus diperhatikan yaitu motivasi tinggi dari karyawan akan tetapi kurangnya support dan dorongan dari pimpinan bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Motivasi tinggi yang diiringi oleh dukungan yang maksimal dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan.

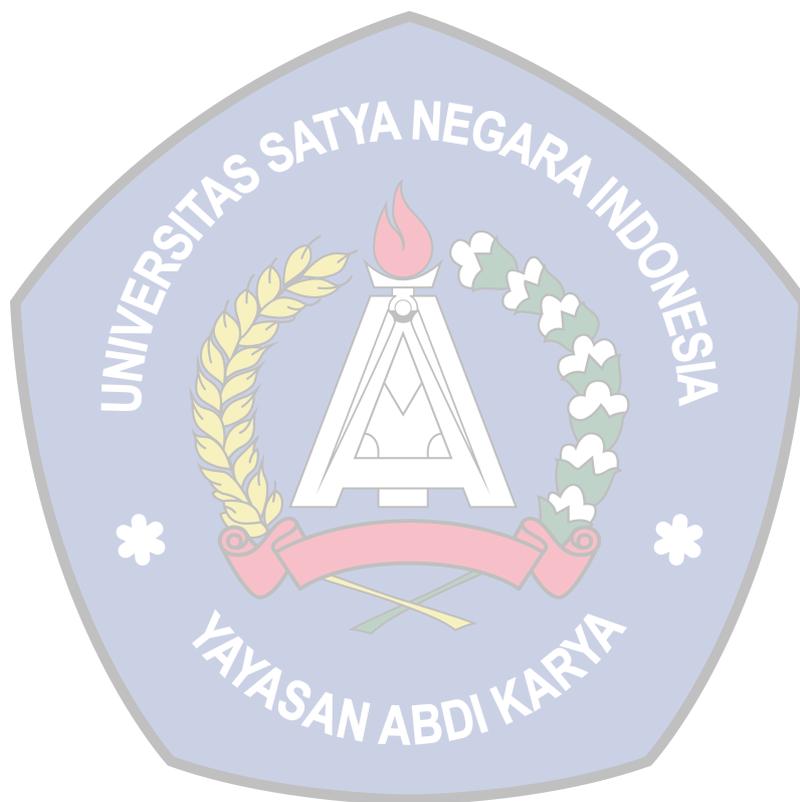
DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2010. Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama, Bandung.
- Sinambella, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Supardi. 2014. Kinerja Guru, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.

Yusuf, Burhanuddin, Nur Rianto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Raja Grafindo, Jakarta.



LAMPIRAN 1 : UJI VALIDASI VARIABEL
KEPEMIMPINAN (X1)

Nomor Resp.	NOMOR BUTIR																		Total X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	60
2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	61
3	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	70
4	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	67
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	74
6	3	3	2	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	83
9	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77
10	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	71
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	64
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	67
15	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	65
16	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	70
17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	75
19	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	75
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
21	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
22	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	74
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	57
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71

VALIDITAS

r-hitung	0.538	0.367	0.589	0.510	0.681	0.598	0.633	0.435	0.653	0.561	0.379	0.572	0.580	0.484	0.634	0.640	0.533	0.543
r-tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	VALID																	

LAMPIRAN 2: UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan1	66,53	73,292	,710	,912
Kepemimpinan2	66,40	77,007	,501	,918
Kepemimpinan3	66,70	73,183	,646	,914
Kepemimpinan4	66,60	75,628	,537	,917
Kepemimpinan5	66,67	74,851	,648	,914
Kepemimpinan6	66,60	74,800	,600	,915
Kepemimpinan7	66,53	75,223	,563	,916
Kepemimpinan8	66,60	76,248	,525	,917
Kepemimpinan9	66,67	74,368	,573	,916
Kepemimpinan10	66,53	75,844	,551	,917
Kepemimpinan11	66,70	76,631	,530	,917
Kepemimpinan12	66,57	73,909	,733	,912
Kepemimpinan13	66,50	73,914	,682	,913
Kepemimpinan14	66,40	77,007	,501	,918
Kepemimpinan15	66,57	75,702	,546	,917
Kepemimpinan16	66,67	74,161	,659	,914
Kepemimpinan17	66,67	74,851	,648	,914
Kepemimpinan18	66,60	74,800	,600	,915

LAMPIRAN 3 : UJI VALIDASI VARIABEL KOMPENSASI (X2)

Nomor Resp.	NOMOR BUTIR																		Total X2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	66
2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	70
3	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	68
4	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	72
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	76
6	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	76
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	84
9	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	75
10	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	73
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	65
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	67
15	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	67
16	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72
17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	50
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	74
19	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	73
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	84
21	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	80
22	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	78
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	86
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	77
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	58
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	2	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71

VALIDITAS

r-hitung	0.715	0.507	0.647	0.586	0.641	0.563	0.642	0.559	0.664	0.543	0.544	0.677	0.715	0.507	0.647	0.715	0.507	0.647
r-tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	VALID																	

LAMPIRAN 4 : UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi1	68,00	63,379	,665	,894
Kompensasi2	67,90	66,714	,441	,901
Kompensasi3	67,97	64,516	,590	,896
Kompensasi4	68,10	64,990	,518	,899
Kompensasi5	68,03	64,585	,584	,897
Kompensasi6	68,07	65,099	,491	,900
Kompensasi7	67,97	64,171	,580	,897
Kompensasi8	68,07	65,857	,495	,899
Kompensasi9	68,10	63,128	,600	,896
Kompensasi10	67,93	66,064	,477	,900
Kompensasi11	68,13	66,120	,479	,900
Kompensasi12	68,00	64,345	,625	,895
Kompensasi13	68,00	63,379	,665	,894
Kompensasi14	67,90	66,714	,441	,901
Kompensasi15	67,97	64,516	,590	,896
Kompensasi16	68,00	63,379	,665	,894
Kompensasi17	67,90	66,714	,441	,901
Kompensasi18	67,97	64,516	,590	,896

LAMPIRAN 6: UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	55,70	33,459	,609	,807
Motivasi2	55,67	34,023	,515	,812
Motivasi3	55,70	33,528	,552	,810
Motivasi4	55,67	34,851	,410	,818
Motivasi5	55,97	32,792	,515	,811
Motivasi6	55,87	34,809	,354	,822
Motivasi7	55,93	34,064	,480	,814
Motivasi8	55,87	34,464	,392	,820
Motivasi9	55,80	33,476	,500	,813
Motivasi10	55,87	33,844	,497	,813
Motivasi11	55,93	32,754	,528	,810
Motivasi12	55,70	36,907	,135	,836
Motivasi13	55,70	33,459	,609	,807
Motivasi14	55,60	35,214	,374	,821
Motivasi15	55,77	35,702	,264	,828

LAMPIRAN 5 : UJI VALIDASI VARIABEL MOTIVASI (X3)

Nomor Resp.	NOMOR BUTIR															Total X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	51
3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	58
4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	59
5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	64
6	3	4	3	3	2	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	51
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	51
8	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	66
9	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	65
10	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
14	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	60
15	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	51
16	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	57
17	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	5	52
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
19	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	3	62
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	68
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	63
22	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	67
23	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	68
25	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
26	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	58
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	60
29	4	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	4	4	3	61
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	64

VALIDITAS

r-hitung	0.676	0.596	0.632	0.503	0.616	0.464	0.570	0.498	0.594	0.586	0.626	0.257	0.676	0.469	0.379
r-tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID										

LAMPIRAN 7: UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Nomor Resp.	NOMOR BUTIR											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3
2	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4
3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4
4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4
22	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3
23	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	4	2	5	3	5	3	5	5
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

VALIDITAS

r-hitung	0.711	0.722	0.572	0.697	0.755	0.602	0.711	0.671	0.722	0.542	0.697	0.502
r-tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	VALID											

LANJUTAN

NOMOR BUTIR												Total Y
P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	97
3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	71
4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	62
3	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	64
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	63
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	87
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	78
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	75
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	65
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	62
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	64
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	77
5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	3	78
3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	76
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	73
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	71
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	53
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	73
5	5	5	5	4	2	5	3	5	3	5	5	78
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70

VALIDITAS

0.711	0.722	0.572	0.697	0.755	0.602	0.502	0.671	0.722	0.542	0.697	0.502
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
VALID											

LAMPIRAN 8: UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

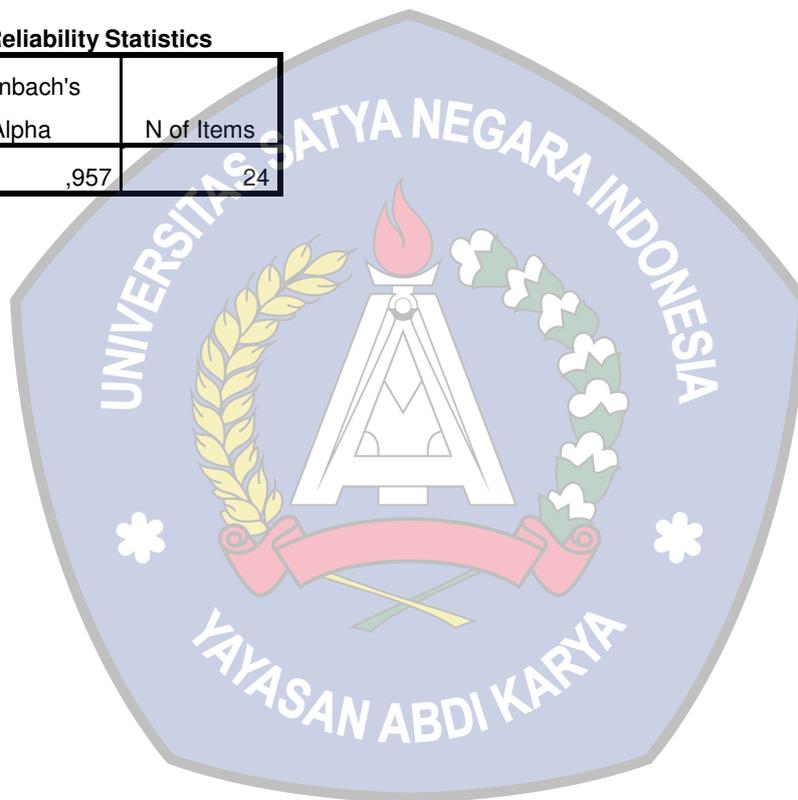
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	91,60	156,455	,720	,955
Kinerja2	91,50	157,431	,636	,956
Kinerja3	91,53	155,706	,710	,955
Kinerja4	91,67	151,747	,753	,955
Kinerja5	91,53	155,775	,659	,956
Kinerja6	91,57	155,771	,638	,956
Kinerja7	91,60	156,455	,720	,955
Kinerja8	91,50	155,707	,739	,955
Kinerja9	91,50	157,431	,636	,956
Kinerja10	91,70	158,631	,574	,956
Kinerja11	91,67	151,747	,753	,955
Kinerja12	91,63	153,826	,667	,956
Kinerja13	91,60	156,455	,720	,955
Kinerja14	91,50	157,431	,636	,956
Kinerja15	91,53	155,706	,710	,955
Kinerja16	91,67	151,747	,753	,955
Kinerja17	91,53	155,775	,659	,956
Kinerja18	91,57	155,771	,638	,956
Kinerja19	91,63	153,826	,667	,956
Kinerja20	91,50	155,707	,739	,955
Kinerja21	91,50	157,431	,636	,956
Kinerja22	91,70	158,631	,574	,956
Kinerja23	91,67	151,747	,753	,955
Kinerja24	91,63	153,826	,667	,956

LAMPIRAN 9: KUESIONER SESUDAH UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA AUTO 2000 WIL. JAKARTA**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu karyawan Auto 2000

Di Tempat

Perihal : **Permohonan Menjawab Kuesioner**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai prasyarat guna memperoleh gelar Strata satu (S1) Di Universitas Satya Negara Indonesia (USNI) di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi.

Saya berharap Bapak/Ibu dapat menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, alami serta lakukan, bukan apa yang seharusnya (yang ideal). Besar harapan saya Bapak/Ibu dapat menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, maka saya menjamin kerahasiaan semua data yang ada. Demikian saya mengucapkan banyak terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Ade Fardian

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

KUANTITAS						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Selama bekerja, karyawan berusaha lebih baik dari rekan kerja yang lain					
2	Karyawan cenderung melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin daripada terjadi penumpukan kerja					
3	Karyawan menetapkan target dalam bekerja					
KUALITAS						
4	Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya					
5	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan					
6	Karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat					
DISIPLIN KERJA						
7	Kedisiplinan karyawan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					
9	Karyawan patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
INISIATIF						
10	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
11	Karyawan memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
12	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan					
KETELITIAN						
13	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan					
14	Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, karyawan jarang melakukan kesalahan					
15	setiap pekerjaan membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi					

KEPEMIMPINAN						
16	Karyawan memiliki jiwa leadership dalam bekerja					
17	Karyawan dapat memimpin rekan kerja yang lain untuk bekerja dengan baik					
18	Untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik karyawan dapat mengarahkan dan membimbing rekan kerja					
KEJUJURAN						
19	Dalam bekerja karyawan memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
20	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
21	karyawan memiliki tingkat kejujuran dan integritas yang tinggi					
KREATIVITAS						
22	Karyawan mampu berpikir kreatif					
23	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
24	Karyawan mampu memberikan nilai tambah untuk perusahaan					

VARIABEL KEPEMIMPINAN

PENGAMBILAN KEPUTUSAN						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pimpinan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sendiri					
2	Pimpinan bersama-sama dengan bawahan dalam mengambil keputusan					
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan					
KATEGORISASI						
4	Pimpinan menegur karyawan yang melanggar peraturan					
5	Pimpinan memberikan sanksi sesuai kesepakatan bersama					

6	Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan						
MENEGAKAN DISPLIN							
7	Pimpinan komit terhadap tata tertib dan peraturan perusahaan						
8	Pimpinan mencontohkan disiplin kerja kepada para pegawai						
9	Pimpinan menerapkan dan mencanangkan budaya organisasi yaitu budaya FIRST						
MEMOTIVASI							
10	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik						
11	Pimpinan memberikan reward kepada karyawan untuk pencapaian hasil kerja						
12	Pimpinan memberikan semangat kepada bawahan						
BIJAKSANA							
13	Pimpinan bersikap bijaksana dan dapat memberikan instruksi dengan jelas						
14	Pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan dikantor dengan bijaksana						
15	Pimpinan melibatkan dan mendengarkan masukan dari bawahan di setiap ada masalah dalam pekerjaan						
MEMBERIKAN PENGARAHAN							
16	Pimpinan memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan mengenai pekerjaan						
17	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan						
18	Pimpinan memberikan pengarahan ke karyawan apabila mengalami kesulitan						

VARIABEL KOMPENSASI

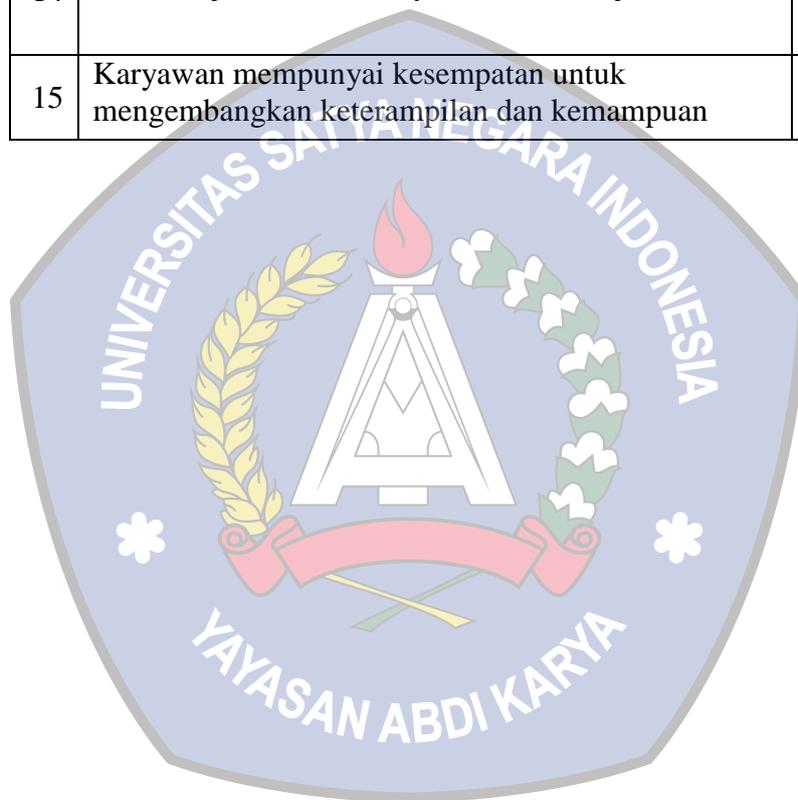
PERASAAN KOMPENSASI PRIBADI						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
2	Perusahaan memberikan apresiasi atas masa bakti kerja kepada karyawan					
3	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
PERASAAN PENCAPAIAN PRIBADI						
4	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan					
5	Perusahaan memberikan reward trip untuk karyawan berprestasi					
6	Perusahaan mendukung karyawan untuk berinovasi					
GAJI						
7	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan					
8	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja					
9	Gaji yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari					
BONUS						
10	Prestasi kerja karyawan dihargai dengan bonus tahunan					
11	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
12	Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
TUNJANGAN KARYAWAN						
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa aman saat bekerja					
14	Tunjangan yang diberikan perusahaan mendorong karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaik					
15	Pemberian tunjangan membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaan					

PENGAKUAN						
16	Perusahaan memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi kerja					
17	Karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan dari karyawan lain apabila mencapai target					
18	Pimpinan perusahaan memberikan pujian bila mampu menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					

VARIABEL MOTIVASI KERJA

KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawan					
2	Bekerja pada perusahaan ini menjamin kehidupan karyawan di hari tua					
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
KEBUTUHAN RASA AMAN						
4	Kondisi ruang kerja yang diberikan cukup aman					
5	Perlengkapan dan peralatan kerja di perusahaan cukup aman dan sudah memadai untuk digunakan					
6	Keamanan di lingkungan perusahaan dikelola dengan baik					
KEBUTUHAN SOSIAL						
7	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan					
8	Sesama karyawan dapat menerima satu sama lain dengan baik					
9	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik dan tidak kaku					
KEBUTUHAN AKAN PENGAKUAN						
10	Atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas dengan baik					

11	Karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan di lingkungan kerja						
12	Atasan menegur karyawan dengan cara yang bijak						
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI							
13	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan karyawan berkembang						
14	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja membuat karyawan lebih maju						
15	Karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan						



LAMPIRAN 10: DATA KASAR VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₁)

No Resp.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	JML
1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	79
2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	79
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	76
4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	82
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	78
6	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	82
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	83
9	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	80
11	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	81
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
13	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	80
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	76
15	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	80
16	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	70
17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	75
19	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	75
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
21	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
22	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	74
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	81
26	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	78
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	79
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	85
30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
32	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
33	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	74
34	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	80
35	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78
36	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	77
37	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	80
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	78
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	86

40	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	78
41	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	78
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	77
43	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	80
44	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	78
45	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	80
46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	84
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	77
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
49	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	75
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
52	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	84
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
54	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	78
55	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	74
56	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73
57	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	75
58	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	71
59	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	70
60	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	77
61	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	74
62	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	80
63	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	74
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	83
65	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77
66	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	73
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	72
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
69	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	72
70	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	77
71	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	75
72	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	74
73	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	71
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	75
75	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	75
76	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
77	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
78	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	74
79	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
80	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76

81	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	72
82	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	71
83	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	76
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
85	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	75
86	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	75
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	75
89	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	73
90	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72
92	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	72
93	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	73
94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	75
95	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	86
96	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	71
97	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	76
98	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	71
99	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	80
100	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	71
101	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	73
102	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	84
103	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
104	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
105	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	71
106	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
107	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
108	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	84
109	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
110	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	73
111	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	72
112	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	73
113	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	73
114	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	75
115	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74
116	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	5	5	3	73
117	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	74
118	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	80
119	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
120	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	83
121	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77

122	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	73
123	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	74
124	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
125	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	72
126	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	72
127	3	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	3	73
128	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	72
129	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	73
130	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	75
131	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	75
132	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
133	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
134	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	74
135	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
136	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76
137	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	74
138	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	73
139	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	74	
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
141	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	75
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
145	4	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	73
146	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	72
147	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72
148	3	3	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	74
149	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	5	73
150	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	75
151	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	86
152	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	71
153	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	74
154	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	72
155	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	80
156	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	71
157	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
158	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	84
159	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
160	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
161	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	71
162	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88

163	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
164	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	84
165	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
166	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	71
167	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	72
168	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	73
169	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	73
170	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	73
171	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74
172	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	74
173	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	74
174	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	80
175	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
176	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	83
177	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77
178	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	73
179	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70
180	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
181	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	72
182	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	71
183	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	73
184	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	74
185	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	72
186	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	75
187	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	75
188	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
189	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
190	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	74
191	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
192	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76
193	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68
194	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	75
195	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	74
196	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
197	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	75
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
200	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
201	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	71
202	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	73
203	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74

204	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	74
205	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	74
206	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	80	
207	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
208	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	83	
209	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	77	
210	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	71	
211	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	79	
212	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88	
213	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	76	
214	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	79	
215	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	79	
216	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	76	
217	5	3	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	78	
218	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75	
219	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	75	
220	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	85	
221	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	79	
222	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	74	
223	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87	
224	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	76	
225	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	83	
226	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	78	
227	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75	
228	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	79	
229	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	75	
230	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89	
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71	
233	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	81	
234	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	76	
235	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	79	
236	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	76	
237	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	76	
238	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	75	
239	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	86	
240	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	71	
241	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	80	
242	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	78	
243	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	80	
244	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	71	

245	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	76
246	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	84
247	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
248	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
249	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	71
250	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88

LAMPIRAN 11: DATA KASAR VARIABEL KOMPENSASI (X₂)

No Resp.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3
7	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	2	5	2	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
15	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5
16	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3
17	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5
20	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5

23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
25	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3
28	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4
29	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5
30	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3
31	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
35	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4
36	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3
37	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4
38	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3
39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4
44	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	3
45	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4
50	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5
51	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4
52	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
53	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5
54	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4
56	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5
57	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3
58	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
59	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
60	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5
61	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
62	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4
63	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	5	3

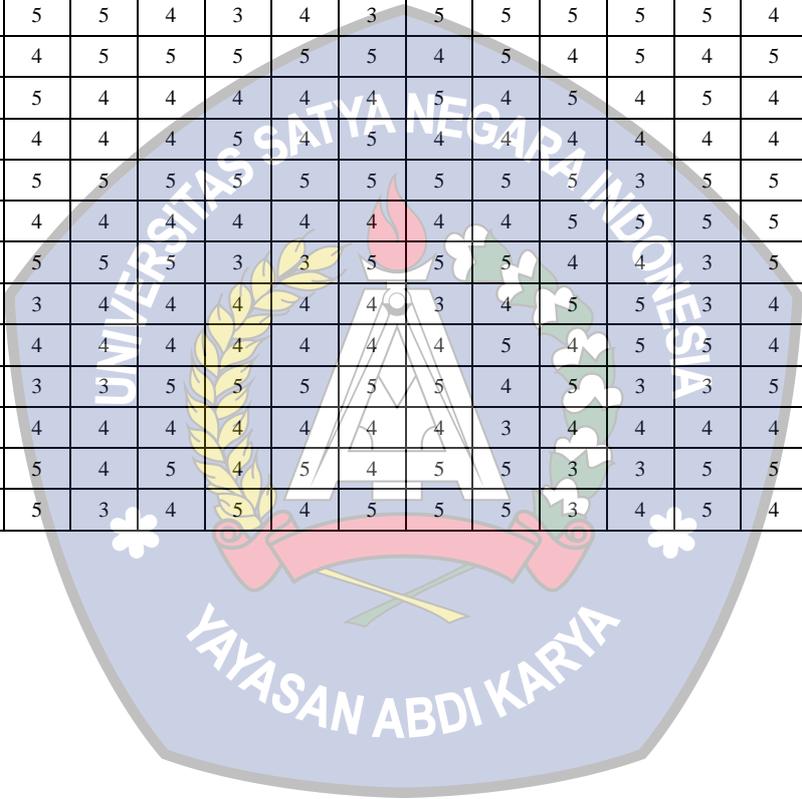
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	2	5	2	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	
70	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
71	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	
72	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	
73	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	
74	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
75	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	
76	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	
77	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	
78	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	
79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
81	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
82	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
83	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	
84	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	
85	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	
86	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	
87	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
89	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
90	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	
91	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	
92	3	5	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	4	
93	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	5	
94	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	
95	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
96	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
97	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
100	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	
101	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	
102	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	
104	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

105	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4
106	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5
107	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4
108	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
109	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4
110	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
111	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4
112	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5
113	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
114	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5
115	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
116	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5
117	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
118	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
119	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	5	2	5	2	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	5
122	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3
127	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3
128	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5
129	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4
130	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
131	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5
132	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4
133	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
134	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5
135	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
136	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
137	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
139	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3
140	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4
141	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
142	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3
143	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5
144	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
145	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

146	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
147	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4
148	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
149	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4
150	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3
151	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
152	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
153	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
155	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
156	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4
157	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5
158	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5
160	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4
162	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5
163	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4
164	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	4
165	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	3
166	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5
167	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4
168	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5
169	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
170	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
171	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
172	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5
173	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
174	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	5	5	3
175	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3
176	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	5	2	5	2	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	5
178	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
180	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
181	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
182	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3
183	4	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5
184	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3
185	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4
186	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4

187	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5
188	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4
189	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
190	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5
191	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
192	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
193	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
194	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
195	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5
196	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4
197	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5
198	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3
199	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5
200	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
201	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
202	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5
203	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
204	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5
205	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
206	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5
207	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5
208	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
209	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
210	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
211	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
212	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
213	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
215	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5
216	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5
217	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
218	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
219	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5
220	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4
221	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
222	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5
223	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
224	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
225	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5
226	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
227	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5

228	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4
229	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5
230	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3
231	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3
232	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
233	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3
235	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4
236	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5
237	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4
238	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3
239	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
240	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
241	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
242	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
243	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
244	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3
245	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4
246	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
247	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5
248	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
249	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4
250	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5



LAMPIRAN 12: DATA KASAR VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₃)

No Resp.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4
2	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
6	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
9	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
10	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
13	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4
14	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3
15	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
17	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
21	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
32	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
33	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4
34	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4
36	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5
37	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4

39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4
41	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5
42	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
43	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5
45	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4
46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
54	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4
55	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
56	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
57	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5
58	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5
59	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
60	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4
61	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
62	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5
63	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
65	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4
66	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
69	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4
70	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
71	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4
72	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
73	4	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5
74	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
75	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5
76	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
77	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
78	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4
79	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5

80	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
81	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
82	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	3
83	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
85	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
86	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
88	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
89	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3
90	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
91	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3
93	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5
94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
96	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
97	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5
98	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4
99	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
100	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5
101	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
102	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5
103	4	4	4	4	2	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4
104	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
105	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	4
106	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
107	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5
109	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5
110	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
111	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5
112	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4
113	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
114	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5
115	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5
116	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4
117	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4
118	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5
119	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
120	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5

121	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
122	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5
123	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
124	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
125	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4
126	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
127	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4
128	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
129	5	3	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3
130	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4
131	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4
132	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5
133	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5
134	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4
135	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5
136	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4
137	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4
138	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3
139	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
140	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4
141	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
143	3	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3
144	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
145	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
146	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
147	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
148	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5
149	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5
150	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
151	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4
152	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
153	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5
154	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
155	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
156	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5
157	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
158	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5
159	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
160	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
161	4	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4

162	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
163	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3
165	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5
166	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
167	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5
168	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4
169	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
170	4	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5
171	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
172	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4
173	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4
174	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5
175	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
176	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
177	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
178	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5
179	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
180	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
181	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4
182	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3
183	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4
184	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
185	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3
186	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
187	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4
188	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5
189	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5
190	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4
191	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5
192	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4
193	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4
194	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3
195	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5
196	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4
197	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3
198	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
199	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3
200	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5
201	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
202	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5

203	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
204	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4
205	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
206	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5
207	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
208	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
209	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4
210	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
211	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4
212	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
213	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
214	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
215	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	4
216	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
217	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3
218	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
219	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4
220	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
221	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
222	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4
223	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
224	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
225	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4
226	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	4	3
227	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5
228	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
229	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2
230	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
232	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4
233	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5
234	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
235	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
236	3	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4
237	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5
238	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
239	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
240	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4
241	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5
242	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5
243	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3

244	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
245	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
246	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
247	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
248	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
249	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
250	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5



LAMPIRAN 13: DATA KASAR VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No Resp	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
2	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
7	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3
9	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4
10	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
11	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5
13	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4
14	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5
15	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4
17	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
19	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
20	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
21	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
22	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4
23	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3
24	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
26	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
27	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5
28	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
29	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
31	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
32	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
33	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
36	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	3	5
37	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4
38	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4

39	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
40	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
41	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5
42	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4
43	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2
44	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	6
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3
47	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
48	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5
49	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5
51	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5
52	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5
53	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5
54	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4
55	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5
56	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
57	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
58	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
59	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5
60	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5
61	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
63	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5
64	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3
65	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
66	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
67	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5
69	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
70	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5
71	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4
72	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4
73	3	5	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5
74	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
75	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
76	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3
77	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
78	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4
79	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3

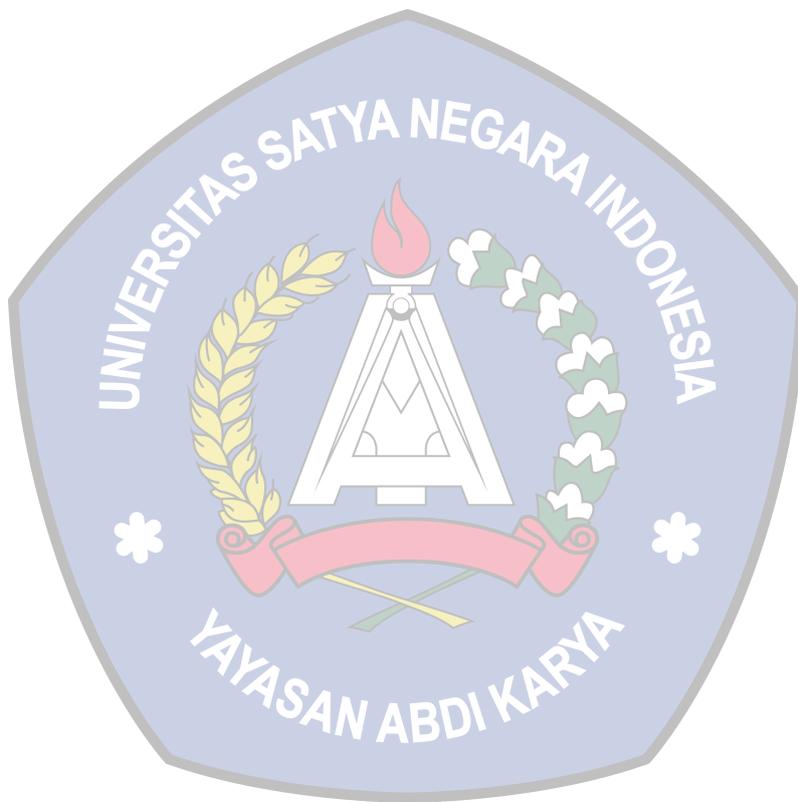
80	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
82	3	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3
83	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5
84	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
85	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3
86	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5
87	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
88	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
89	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5
90	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
91	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
92	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5
93	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4
94	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
95	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3
96	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
97	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
98	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5
99	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
100	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5
101	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4
102	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4
103	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3
105	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4
106	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5
107	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5
108	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5
109	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5
110	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4
111	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5
112	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
113	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
114	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5
115	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
116	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5
117	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
118	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
119	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4
120	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3

121	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4
122	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4
123	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
125	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
126	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5
127	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4
128	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4
129	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5
130	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
131	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
132	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5
133	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
134	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4
135	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
137	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
138	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5
139	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5
140	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
141	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3
142	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5
143	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
144	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
145	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
146	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
147	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
148	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5
149	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4
150	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
151	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
153	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5
154	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5
155	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
156	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
157	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
158	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
160	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	5
161	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5

162	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	2	5	2	5	5
163	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5
164	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5
165	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5
166	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4
167	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3
168	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
169	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4
170	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
171	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3
172	3	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5
173	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
174	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
175	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5
176	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3
177	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
178	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
179	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5
181	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
182	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5
183	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4
184	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
185	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4
186	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
187	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
188	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
189	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
190	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4
191	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3
192	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
193	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
194	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5
195	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5
196	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
197	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3
198	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
199	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
200	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
201	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4
202	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5

203	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
204	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5
205	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
206	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
207	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
208	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3
209	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4
210	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
211	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5
212	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5
213	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
214	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5
215	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4
216	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
217	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3
218	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
219	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
220	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3
221	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
222	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
223	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3
224	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
225	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4
226	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5
227	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5
228	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
229	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3
230	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
231	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
232	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
233	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5
234	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
235	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
236	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
237	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4
238	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
239	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3
240	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
241	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5
242	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5
243	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4

244	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5
245	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4
246	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3
247	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
248	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5
249	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5
250	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN 14: POPULASI DAN SAMPEL

No	Nama Cabang	Jumlah Karyawan	Proportional Sampel	Jml Resp.
1	AUTO 2000 KRAMAT JATI	135 Karyawan	$135/4.694 \times 250$	7
2	AUTO 2000 KALIMALANG	147 Karyawan	$147/4.694 \times 250$	8
3	AUTO 2000 PLUIT	152 Karyawan	$152/4.694 \times 250$	8
4	AUTO 2000 YOS SUDARSO	155 Karyawan	$155/4.694 \times 250$	8
5	AUTO 2000 SUNTER	130 Karyawan	$130/4.694 \times 250$	7
6	AUTO 2000 MUARA KARANG	119 Karyawan	$119/4.694 \times 250$	6
7	AUTO 2000 KELAPA GADING	136 Karyawan	$136/4.694 \times 250$	7
8	AUTO 2000 CILANDAK	158 Karyawan	$158/4.694 \times 250$	8
9	AUTO 2000 RADIO DALAM	142 Karyawan	$142/4.694 \times 250$	8
10	AUTO 2000 CILEDUG	126 Karyawan	$126/4.694 \times 250$	7
11	AUTO 2000 CILEDUG BODY & PAINT	137 Karyawan	$137/4.694 \times 250$	7
12	AUTO 2000 TEBET SOEPOMO	141 Karyawan	$141/4.694 \times 250$	8
13	AUTO 2000 TEBET SAHARJO	145 Karyawan	$145/4.694 \times 250$	8
14	AUTO 2000 KRIDA CILANDAK	146 Karyawan	$146/4.694 \times 250$	8
15	AUTO 2000 LENTENG AGUNG	138 Karyawan	$138/4.694 \times 250$	7
16	AUTO 2000 GSO & PK	133 Karyawan	$133/4.694 \times 250$	7
17	AUTO 2000 JUANDA	125 Karyawan	$125/4.694 \times 250$	7
18	AUTO 2000 GARUDA	147 Karyawan	$147/4.694 \times 250$	8
19	AUTO 2000 PRAMUKA	139 Karyawan	$139/4.694 \times 250$	7
20	AUTO 2000 SALEMBA	137 Karyawan	$137/4.694 \times 250$	7
21	AUTO 2000 CEMPAKA PUTIH	144 Karyawan	$144/4.694 \times 250$	7
22	AUTO 2000 SUDIRMAN	129 Karyawan	$129/4.694 \times 250$	7
23	AUTO 2000 WAHID HASYIM	131 Karyawan	$131/4.694 \times 250$	7
24	AUTO 2000 SAMANHUDI	135 Karyawan	$135/4.694 \times 250$	7
25	AUTO 2000 ANGKASA	142 Karyawan	$142/4.694 \times 250$	8
26	AUTO 2000 AMBASADOR	136 Karyawan	$136/4.694 \times 250$	7
27	AUTO 2000 JAYAKARTA	148 Karyawan	$148/4.694 \times 250$	8
28	AUTO 2000 DAAN MOGOT	145 Karyawan	$145/4.694 \times 250$	8
29	AUTO 2000 PURI KEMBANGAN	151 Karyawan	$151/4.694 \times 250$	8
30	AUTO 2000 KAPUK	141 Karyawan	$141/4.694 \times 250$	8
31	AUTO 2000 SLIPI	125 Karyawan	$125/4.694 \times 250$	7
32	AUTO 2000 MANGGA DUA	127 Karyawan	$127/4.694 \times 250$	7
33	AUTO 2000 GLODOK	125 Karyawan	$125/4.694 \times 250$	7
34	AUTO 2000 PERMATA HIJAU	127 Karyawan	$127/4.694 \times 250$	6
TOTAL		4.694 Karyawan		250

LAMPIRAN 15: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ADE FARDIAN

E-mail Fard_dian@yahoo.com
Tempat/tanggal Lahir Jakarta/ 28 OKTOBER 1991
Umur 26 tahun
Tinggi 170 Cm
Berat Badan 52 Kg

Pendidikan	Nama Sekolah	Lokasi	Tahun Lulus
SDN	03	Jakarta Barat	2003
SLTPN	189	Jakarta Barat	2006
SMKN	13	Jakarta Barat	2009
UNIVERSITAS	UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA	Kebayoran Lama Utara	2018