

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BARITO TIMUR**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh

Swaristano

NIM. 218057202020835

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BARITO TIMUR**

- A. Nama Mahasiswa : Swaristano
NIM : 218057202020835
Program Studi : Administrasi Bisnis
- B. Disetujui oleh
- Ketua Komisi Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M (.....)
NIK. 005 057 022
- Penguji I : Indriati Sumarni, S.E., M.M (.....)
NIK.005 057 056
- Penguji II : Taufik Rahman, S.AB., M.AB (.....)
NIK. 005 057 030
- C. Dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~ dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal, 22 Agustus 2022

Mengetahui :
Ketua STIA Tabalong,

Tanjung, 09 Agustus 2022
Ketua Prodi Administrasi Bisnis,

Dr. H. Jauhar Arifin, Drs.MM
NIK. 005 057 022

Shinta Avriyanti, S.E, M.AB.
NIK. 005 057 058

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Swaristano
NIM : 218057202020835
Prodi : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
(Pdam) Kabupaten Barito Timur

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjung, 09 Agustus 2022



Swaristano
NIM. 218057202020835

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Kepada Ketua STIA Tabalong Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M dan seterusnya Ketua Program Studi Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriayanti, S.E.,M.AB. selaku pembimbing I Ibu Indriati Sumarni, S.E., M.M, saya ucapkan terima kasih yang telah banyak member bantuan dan ikut berperan dalam melancarkan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Sujud dan terimakasih yang dalam, penulis persembahkan kepada orang tua dan keluarga serta teman-teman yang saya sayangi, atas dorongan yang kuat , bijaksana dan do'a yang dipanjatkan. Serta tak lupa saya sampaikan kepada rekan-rekan kelas Administrasi Bisnis 2018 tanpa kalian saya bukan apa-apa. Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Tanjung, 09 Agustus 2022

Penulis,

Swaristano

NIM. 218057202020835

ABSTRAK

Swaristano, NIM. 218057202020835, Program Strata 1 Ilmu Administrasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur. Dosen Pembimbing Indriati Sumarni, S.E.,M.M.

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Adapun kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Yang berindikator, seperti tunjangan, asuransi, liburan, dan pensiun. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survey dimana semua data diperoleh melalui kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden 57 orang.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur dan besarnya pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur adalah sebesar 37,6 % dan sisanya sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan nilai Skripsi pada Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Adapun judul dari skripsi ini mengangkat penelitian tentang “ Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur “. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini dari awal sampai akhir.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga Skripsi ini membawa manfaat dan dapat menjadi bahan untuk pengajuan pelaksanaan penelitian selanjutnya.

Tanjung ,09 Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	
2. Manfaat Praktis	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kerangka Teori.....	17
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	30
E. Hubungan Antar Variabel	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel Penelitian	32
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	33
D. Lokasi Penelitian	37
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Analisis Data	38
G. Jadwal Penelitian	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	42
B. Pengujian Hipotesis	45
C. Pembahasan	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Table 1.1	Data Pemberian Kompensasi PDAM Kabupaten Barito Timur Tahun 2022.....	4
Tabel 1.2	Data Asensi Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur Tahun 2022.....	6
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2.	Kriteria Jawaban Responden.....	39
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai.....	40
Tabel 4.1	Pernyataan Responden menyangkut tentang tunjangan pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	46
Tabel 4.2	Pernyataan Responden menyangkut tentang asuransi pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	47
Tabel 4.3	Pernyataan Responden menyangkut tentang liburan pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	49
Tabel 4.4	Pernyataan Responden menyangkut tentang pensiun pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	50
Tabel 4.5	Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan berprestasi pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	51
Tabel 4.6	Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan afiliasi pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	53
Tabel 4.7	Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan kompetensi pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	54
Tabel 4.8	Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan kekuasaan pada PDAM Kabupaten Barito Timur.....	56

Tabel 4.9 Hasil Analisis Kolerasi Sederhana.....	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	60
Tabel 4.12 Hasil Signifikan Parsial (Uji-t).....	61

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Tabel	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
	Gambar 4.1 Bagan Struktur PDAM Kabupaten Barito Timur.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Tabel	Halaman
Lampiran 1	Surat Keterangan Bebas Plagiasi	
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner	
Lampiran 4	Frkuensi Jawaban Responden	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Supaya dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan diperlukannya berbagai macam kondisi atau keadaan yang dapat membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai, terutama sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, perlu

adanya dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusia dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor pemberian kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Ardana (2012: 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Sistem kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi lagi kedalam dua kelompok, yaitu langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Rivai (2011) kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji/upah, pembayaran insentif, komisi, bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan atau imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan, pakaian, pension, rumah dan kendaraan. kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, ataupun cuti hamil. Upaya pemberian kompensasi finansial kepada karyawan diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja karyawan

merupakan bentuk pencapaian yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan karna memiliki peranan yang sangat sentral bagi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang bagus terhadap perusahaan dalam mengelola dan memajukan perusahaan. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari seberapa termotivasi karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja dapat timbul salah satunya apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Menurut Priansa (2016:202).“ Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya “. Faktor yang di maksud yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu pemberian kompensasi dari perusahaan. Jika pemberian kompensasinya baik maka motivasi karyawan untuk berkerja akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa peyediaan air bersih, dalam hal kesejahteraan karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan, mulai dari sistem pemberian upah yang ada di PDAM Kabupaten Barito Timur sampai bagaimana membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, PDAM Kabupaten Barito Timur akan meningkatkan motivasi karyawannya, dengan pemberian kompensasi finansial kepada para karyawannya yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan pemberian kompensasi finansial dapat membuat motivasi

kerja karyawan meningkat dan menguntungkan perusahaan PDAM Kabupaten Barito Timur, agar bisa tercapai pada tujuan yang diharapkan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PDAM Kabupaten Barito Timur terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung terdapat dalam bentuk Gaji, Bonus, dan Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sedangkan finansial tidak langsung dalam bentuk fasilitas seperti tunjangan, asuransi, liburan dan pensiunan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, PDAM Kabupaten Barito Timur memberikan kompensasi tambahan jika karyawannya berprestasi dalam bekerja. Adapun kompensasi yang diberikan tersebut diuraikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Pemberian Kompensasi PDAM Kabupaten Barito Timur Tahun 2022.

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1	Selalu aktif bekerja selama 1 bulan	Mendapatkan tunjangan dan cuti tambahan
2	Memenuhi target pemasangan langganan	Dapat bonus dan tambahan tunjangan
3	Berkerja diluar kantor	Mendapat tanggungan asuransi dan uang perjalanan
4	Melebihi target penjualan	Dapat bonus dan tambahan tunjangan
5	Mempunyai masa kerja yang lama	Mendapat jaminan pensiun dan penghargaan

Sumber : PDAM Kabupaten Barito Timur, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, adalah sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya untuk membentuk motivasi kerja karyawan yang

dimana akan menimbulkan prestasi bagi karyawannya. Pemberian kompensasi finansial tidak langsung yaitu, yang pertama karyawan aktif bekerja selama satu bulan tanpa ada izin dan sakit, maka tunjangan dan cuti tambahan akan diterima oleh karyawan untuk memenuhi keaktifan kerja. Kedua karyawan yang mendapatkan pelanggan sesuai target yang ditentukan, maka akan mendapatkan bonus dan tambahan tunjangan, ini adalah bentuk usaha karyawan dalam memenuhi targetnya. Ketiga karyawan yang berkerja diluar kantor dan melakukan perjalanan keluar daerah akan mendapatkan jaminan asuransi dan uang perjalanan, hal ini akan menjaga karyawan dari resiko yang tidak diduga. Keempat Karyawan yang melebihi target penjualan, akan mendapatkan bonus dan tambahan tunjangan, ini adalah sebagai bentuk pemenuhan target yang diselesaikan. Kelima bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan akan pensiun, karyawan tersebut berhak mendapatkan uang jaminan pensiun dan penghargaan atas jasa mereka, hal ini diberikan karena balas jasa pengabdian karyawan. Melihat bentuk pemberian tersebut ada beberapa karyawan yang merasa pemberian kompensasi yang dijanjikan tersebut, adalah sebagai tuntutan bagi mereka untuk lebih giat lagi mencapai target yang ditentukan, karena karyawan yang prestasi dan kinerjanya bagus akan memperoleh bonus atau penghargaan yang sesuai, maka secara otomatis karyawan yang lain akan timbul dalam dirinya dorongan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karena ada keinginan untuk mendapatkan sesuatu hal, apabila keinginan karyawan sudah sesuai dengan harapan maka yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Namun, ternyata dari beberapa karyawan yang

mempunyai semangat untuk mendapatkan prestasi tersebut, ternyata ada sebagian karyawan tidak memperdulikan dan bersikap mengabaikannya.

Berdasarkan kenyataan yang diamati di lapangan bahwa ada karyawan yang termotivasi dan kurang termotivasi pada PDAM Kabupaten Barito Timur dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang merupakan tanggung jawab karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya berkas yang tidak terurus sehingga hanya menjadi tumpukan, masih adanya karyawan yang menggunkana jam kerja untuk bercerita dan sering menunda-nunda pekerjaan, masih banyak karyawan yang pada saat jam kerja masih berada diluar kantor, serta masalah kehadiran karyawan untuk bekerja ternyata masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja dengan alasan yang berbeda-beda seperti, sakit, izin, dan bahkan ada yang tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat pada daftar absensi kehadiran karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir (Orang)	Jumlah Karyawan Tidak Hadir (Orang)
1	Januari	57	51	6
2	Februari	57	48	9
3	Maret	57	49	7
4	April	57	49	8
5	Mei	57	53	6
6	Juni	57	52	5

Sumber : PDAM Kabupaten Barito Timur, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa ada beberapa orang yang tidak hadir dalam satu bulan dan ada juga yang hadir sebulan penuh. Artinya bahwa motivasi dari karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur untuk berkerja masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dilihat dari bulan ke bulan jumlah absensi karyawan masih sering ada yang tidak hadir, penyebabnya mungkin karyawan masih merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya entah itu dari faktor pemberian kompensasi finansialnya atau ada faktor lain. Karena motivasi kerja berperan sangat penting di dalam sebuah perusahaan karna memiliki peranan yang sangat sentral bagi terciptanya kualitas karyawan yang bagus terhadap perusahaan dalam mengelola dan memajukan perusahaan, karena maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari seberapa termotivasi karyawan untuk bekerja.

Menurut Mulyani dan Iskandar (2014) dalam penelitiannya tentang, "Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Terminal BBM Tasikmalaya Region III)". Penelitian ini menggunakan Legally Required (X1) dan Voluntary (X2) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan adalah karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya Region III yaitu sebanyak 32 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji model dan uji hipotesis. Pada persamaan model regresi menunjukkan bahwa legally required dan voluntary memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja sebesar 0,553 dan 0,438. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, legally required dan

voluntary mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut Retno dan Putri (2012) dalam penelitiannya tentang, “Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pt Telkom Hr Area Iv Diy)”. Penelitian ini menggunakan Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan adalah 75 orang sebagai sampel dari total pegawai 361. Teknik Analisa data menggunakan uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data. Besarnya angka R square adalah 0,815. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh pelaksanaan kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT Telkom secara gabungan adalah 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut yang dilakukan oleh Adiyatma dan Shandi. (2013) dalam penelitiannya tentang, “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)”. Penelitian ini melihat pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), secara parsial dan simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Populasi berjumlah 77 orang karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), nilai signifikan t variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05 sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Pada Standardized Coefficients (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda variabel (X2) = 0,416 artinya tiap penambahan satu satuan X 2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) akan meningkatkan nilai Y (Motivasi Kerja Karyawan) sebesar 0,416. Nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas bahwa Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Lansung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur."

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencapai motivasi kerja karyawan yang tinggi maka diperlukan adanya kompensasi yang baik. Berdasarkan rumusan diatas, maka permasalahan yang diajukan adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur ?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya Penelitian antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian antara lain adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik
 - a. Penelitian ini mendukung teori Rivai (2011: 357), menyatakan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Yang berindikator, seperti tunjangan, asuransi, liburan, dan pensiun.

Penelitian ini juga mendukung teori Hasibuan (2017:141), menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja berindikator, seperti kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.

- b. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Iskandar (2014), Retno dan Putri (2012), Adiyatma dan Shandi (2013). Dari ketiga jurnal tersebut menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) dan Ermawati dan Berlian (2018). Dari kedua jurnal penelitian mereka telah menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisa bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Karena tergantung hasil karakteristik responden.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat untuk penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja.

b. Manfaat Untuk Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yaitu mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

c. Manfaat Untuk Perusahaan

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu perusahaan dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebagai guna untuk masukan kepada karyawan agar bekerja tidak melihat dari apa yang diberikan perusahaan namun

bagaimana tanggung jawab sebagai seorang karyawan yang seharusnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mendukung penelitian Mulyani dan Iskandar (2014) dalam penelitiannya tentang, "Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Terminal BBM Tasikmalaya Region III) ". Penelitian ini menggunakan Legally Required (X1) dan Voluntary (X2) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan adalah karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya Region III yaitu sebanyak 32 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji model dan uji hipotesis. Pada persamaan model regresi menunjukkan bahwa legally required dan voluntary memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja sebesar 0,553 dan 0,438. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, legally required dan voluntary mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji model dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 14,379. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa legally required berpengaruh signifikan terhadap

motivasi kerja sebesar 2,281 atau 16,22% dan voluntary berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 4,230 atau 30,08%.

2. Penelitian mendukung penelitian Retno dan Putri (2012) dalam penelitiannya tentang, “ Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pt Telkom Hr Area Iv Diy) ”. Penelitian ini menggunakan Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan adalah 75 orang sebagai sampel dari total pegawai 361. Teknik Analisa data menggunakan uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data. Besarnya angka R square adalah 0,815. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh pelaksanaan kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT Telkom secara gabungan adalah 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Tingkat signifikansi untuk variabel tunjangan bayaran suplemen adalah sebesar $0.619 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan bayaran suplemen terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 5,1%. Tingkat signifikansi untuk variabel asuransi adalah sebesar $0.000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari asuransi terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 70,5%. Tingkat signifikansi untuk variabel tunjangan pelayanan / fasilitas adalah sebesar $0.080 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan pelayanan / fasilitas terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 15,5%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Adiyatma dan Shandi. (2013) dalam penelitiannya tentang, “ Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang) ”. Penelitian ini melihat pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), secara parsial dan simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Populasi berjumlah 77 orang karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), nilai signifikan t variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05 sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Pada Standardized Coefficients (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda variabel (X2) = 0,416 artinya tiap penambahan satu satuan X 2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) akan meningkatkan nilai Y (Motivasi Kerja Karyawan) sebesar 0,416. Nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dan Berlian (2018) dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang”. Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non

finansial terhadap motivasi serta kinerja karyawan klinik kesehatan swasta. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan klinik swasta di Kabupaten Lumajang dengan 34 responden yang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan secara parsial pada klinik kesehatan swasta di Kabupaten Lumajang ini. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana nilai Sig. sebesar $0,878 > \alpha (0,05)$.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) dalam penelitiannya yang berjudul, " Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Surabaya ". Penelitian ini menggunakan jumlah sampel penelitian minimal 59 responden. Hasil hipotesis kedua dimana terdapat pengaruh negatif antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja pada tiap karyawan, dimana berdasarkan analisa perhitungan koefisien korelasi, faktor-faktor seperti asuransi, tunjangan liburan, pemberian dana pensiun dan pemberian gelar kepada karyawan tidak berpengaruh dalam memotivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi negatif yang terdapat dalam Hipotesa kedua ini, sesuai dengan penelitian terdahulu dari Igalens dan Roussel (1999) yang dari hasil penelitian mereka menyatakan bahwa Flexible pay dan fringe benefit (indirect finansial compesation) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian ini dilakukan priode tahun 2022 sehingga penelitian

ini menggunakan data-data terbaru dengan jumlah sampel 57 orang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur. Dengan meneliti pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur.

B. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusi

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang di kemukakan oleh beberapa ahli: Menurut Hasibuan (2017;10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya

manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja.

Dari defisi di atas, dapat di katakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini di sebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017:21) meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang hukum ketenagakerjaan).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi

manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017;119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014;155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

b. Indikator Kompensasi financial tidak langsung

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan, terdapat dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011;358) dalam pemberian kompensasi finansial tidak langsung yaitu :

1) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/buruh.

2) Asuransi

Asuransi adalah pertanggungan atau perjanjian antara dua belah pihak, dimana pihak satu berkewajiban membayar iuran/kontribusi/premi. Pihak yang lainnya memiliki kewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran/kontribusi/premi apabila terjadi sesuatu yang menimpa pihak pertama atau barang miliknya sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat.

3) Liburan

Liburan adalah waktu bagi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan cuti singkat dari pekerjaan dan tugas tertentu atau istirahat untuk periode tertentu.

4) Pensiun

Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktifitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang agak cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kesiapan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul. Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017;121) tujuan kompensasi finansial antara lain adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi semua kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, dan harga yang pantas.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti Hasibuan (2017:141) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Georg R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Edi Sutrisno (2016:110)

menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indicator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2017: 146) adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

d. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2017;150) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

e. Metode Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2017:149) ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi langsung (*direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

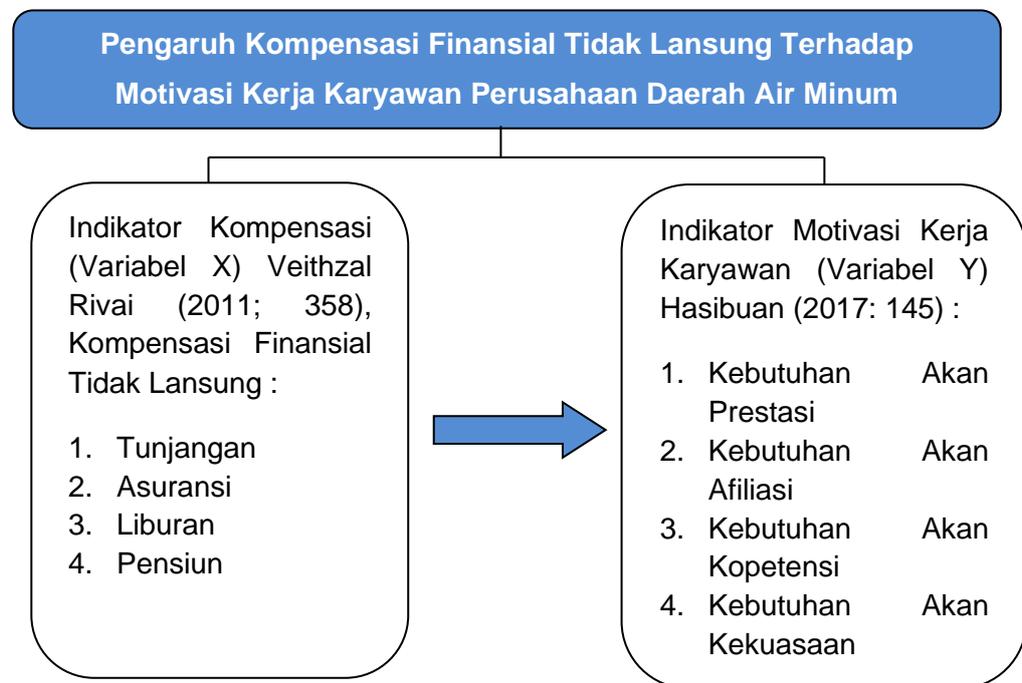
C. Kerangka Konseptual

Sumantri dalam Sugiyono (2016), berpandangan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Alasan pentingnya kompensasi untuk diteliti dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kompensasi merupakan faktor pendukung bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sebagai tanggung jawab dan

wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka cenderung akan menurun.

Dibawah ini kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Barito Timur



Sumber : Data Diolah, 2022

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih mesti dibuktikan kebenarannya Sugiyono (2016:63), Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak Ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Barito Timur
2. H_a : Ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Barito Timur

E. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, motivasi mereka untuk berkerja akan meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut memengaruhi motivasi mereka.

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel ini dibagi menjadi dua macam yaitu variabel independen yang diberi simbol "X" dan variabel dependen yang diberi simbol "Y". Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel- variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang memandang suatu relitas itu dapat diklasifikasikan konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, dimana penelitian yang dikaji guna membuktikan ada kehadiran atau tidak adanya hubungan terhadap sebab-akibat diantara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

B. Populasi dan Sample Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Teknik yang digunakan, yaitu dengan teknik *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2016: 85) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Teknik sample ini meliputi: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, sampling jenuh dan *snowball* sampling.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 85) sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Maka dari itu, alasan penulis memilih sampel jenuh karena jumlah populasinya yang relative kecil, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu 57 orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Barito Timur.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel ini dibagi menjadi dua macam yaitu variabel independen yang diberi simbol

“X” dan variabel dependen yang diberi simbol “Y”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial tidak langsung. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena tersebut merupakan konsep mengenai atribut/sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif atau dikenal dengan nama variable.

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016:93).

Skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju (STS) Nilai = 1
- b. Tidak setuju (TS) Nilai = 2
- c. Ragu-ragu (RR) Nilai = 3
- d. Setuju (S) Nilai = 4
- e. Sangat setuju (SS) Nilai = 5

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu:

- a. Variabel Independen (Variabel X) Adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi finansial tidak langsung.
- b. Variabel Dependen (Variabel Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Motivasi Kerja.

Kedua variabel ini akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur yang disebarkan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur. Berikut ini disajikan tabel operasional independen (Variabel X) yaitu kompensasi finansial tidak langsung dan variabel dependen (variabel Y) yaitu motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X) Veithzal Rivai (2011)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas	Kompensasi Finansial tidak langsung	1. Tunjangan 2. Asuransi 3. Liburan 4. Pensiun	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	jasa untuk mereka, karena sudah menjalankan tugas-tugas yang diberikan di PDAM Kabupaten Barito Timur			
Motivasi Kerja (Y) Hasibuan (2017:145)	Motivasi kerja adalah suatu kehendak yang muncul dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal guna untuk mencapai tujuan di PDAM Kabupaten Barito Timur		<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan akan berprestasi. 2. kebutuhan akan afiliasi. 3. kebutuhan akan kompetensi 4. kebutuhan akan kekuasaan. 	Likert

Sumber : Data diolah, 2022

D. Lokasi Penelitian

Penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Barito Timur yang berlokasi di jalan Haringen RT.10 Tamiang Layang, Kab. Barito Timur, Kalimantan Tengah, Indonesia.

Alasan penulis memilih melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Barito Timur karena jarak penulis ke lokasi penelitian tidak jauh, mencari sumber informasi cukup terjangkau, dan para karyawan mau menjelaskan segala pertanyaan yang diajukan peneliti.

Adapun penelitian ini dimulai pada November 2021 sampai Juli 2022.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju(STS), 2=tidak setuju(TS), 3=Ragu-ragu(RR), 4=setuju(S), 5=sangat setuju(SS).

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi ini dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan dari perusahaan, data dari buku-buku, jurnal, internet, dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai ada 3 yaitu :

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel 3.2:

Tabel 3.2. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban Tafsiran	Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 80%	Baik
40% - 60%	Cukup Baik
20% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Sangat Tidak Baik

Sumber : Arikunto (2006: 246)

2. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian ini termasuk dalam kategori assosiatif, sehingga dapat dianalisis melalui teknik analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumusan korelasi Pearson Product Moment (Pearson Correlation), guna mengukur keeratan suatu hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang memiliki dua varian (bivariate), yaitu variabel kompensasi finansial tidak langsung dan motivasi kerja karyawan. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk korelasi yaitu:

- a. Jika nilai signfikansi $\leq 0,05$ maka berkorelasi
- b. Jika nilai signfikansi $\geq 0,05$ maka tidak berkorelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 26*. Guna memberi interpretasi terhadap kuatnya

korelasi yang terjadi maka digunakan pedoman sebagaimana yang tertera pada tabel 3.3:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

3. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Digunakan pula untuk membangun suatu persamaan serta memakai persamaan tersebut untuk membuat suatu perkiraan (prediction). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang dipakai dalam penelitian ini, ialah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel Motivasi Kerja Karyawan

X = variabel Kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 26*. Hasil analisis regresi dapat

digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Nonvember 2021 sampai dengan Juli 2022, yang dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Barito Timur yang berlokasi di jalan Haringen RT.10 Tamiang Layang, Kab. Barito Timur, Kalimantan Tengah, Indonesia. Kegiatan dimulai dari pengajuan usulan penelitian pada bulann November 2021, setelah itu penyusunan proposal bab 1 – bab 3 pada bulan Desember 2021 sampai Februari 2022, setelah selesai penyusunan proposal lanjut seminar proposal dilaksanakan bulan Februari 2022 sampai Maret 2022, setelah selesai seminar lanjut untuk revisi perbaikan proposal dilakukan dari bulan Februari 2022 sampai April 2022, setelah revisi disetujui, maka lanjut penelitian untuk bab 4 – bab 5 dilakukan dari bulan Februari 2022 sampai Juni 2022, setelah itu melakukan Sidang Skripsi pada bulan Juni 2022 sampai Juli 2022, setelah selesai Sidang Skripsi lanjut untuk revisi skripsi pada bulan Juni 2022 sampai selesai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat Perusahaan PDAM Kabupaten Barito Timur

Pemakaian air bersih merupakan kebutuhan pokok yang harus dikonsumsi penduduk secara rutin guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Baik buruknya pelayanan air bersih akan sangat bergantung pada ketersediaan bahan baku air untuk pengolahan lebih lanjut. Hingga saat ini sumber bahan baku air yang tersedia untuk diolah dan dijadikan air bersih, semua diambil dari sumber bahan baku air sungai. Berdasarkan data PDAM Kabupaten Barito Timur Tahun 2012, pelanggan yang menggunakan sumber air minum ledeng sebesar 3.637 sambungan. Dengan demikian masih terus dibutuhkan upaya-upaya yang mengarah kepada tercapainya pengguna sarana air bersih. Penduduk yang menggunakan sarana air bersih yang disediakan PDAM masih relatif kecil, karena penduduk terutama yang berada di tepian sungai telah menjadikan air sungai tersebut sebagai sarana keperluan air minum ataupun Mandi, Cuci dan Kakus (MCK) secara langsung yang belum tentu terjamin kesehatannya. Pelayanan air bersih dari PDAM di Kabupaten Barito Timur persebarannya belum merata di setiap kecamatan oleh hanya terpusat kepada kota-kota kecamatan dan beberapa desa yang dekat dengan ibukota kecamatan.

PDAM Kabupaten Barito Timur saat ini beroperasi dengan kapasitas total terpasang sebesar 85 l/det, terdiri dari 2 lokasi di perkotaan (pusat dan cabangcabang) serta 4 lokasi IKK dan pedesaan.

Kuantitas pelayanan yang diberikan PDAM belum optimal, masih ada pelayanan teraliri kurang dari 8 jam/hari, khususnya di unit-unit cabang dan IKK. Kualitas air yang dihasilkan dari semua sumber baik dari instalasi pengolahan pusat Tamiang Layang dan Ampah Kota maupun IKK dan pedesaan pada umumnya cukup baik. Hanya unsur warna yang masih bermasalah, karena sumber air baku dari sungai yang berwarna coklat. Secara keseluruhan PDAM Barito Timur menggunakan sumber air baku dari sungai dengan kapasitas sumber air yang relatif besar. Namun pada sistem Pusat Tamiang Layang dan Ampah Kota dipengaruhi oleh iklim, yaitu pada musim kemarau sumber air baku terintrusi air laut sehingga mempengaruhi kualitas hasil produksi instalasi pengelolaan air, dan juga kontinuitas pelayanan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bartim akan memperluas jaringan pelayanan air bersih tahun ini. Fokusnya pada wilayah Ampah di Kecamatan Dusun Tengah dengan digelontorkannya proyek senilai Rp30,35 miliar dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

Direktur PDAM Kabupaten Barito Timur, Hendroyono mengatakan, jika proyek skala besar tersebut untuk dua pekerjaan. Yakni, papir dia, pembangunan jaringan perpipaan Rp15,52 miliar dan IPA kapasitas 50 liter per detik Rp14, 83 miliar untuk SPAM IKK Ampah. Saat ini sudah masuk dalam sarana informasi rencana umum pengadaan barang dan jasa, kata Hendroyono kepada Kalteng Pos per telepon, kemarin. Dia mengharapkan, dua pekerjaan tersebut mampu meningkatkan performa pelayanan terhadap pelayanan air bersih yang terjangkau bagi masyarakat. Sebab, menurut Hendroyono, pembangunan jaringan perpipaan dengan didukung IPA memadai tersebut mampu

mengaliri sedikitnya 8.000 SR. Selama ini, sambung Hendroyono, IKK Ampah tidak maksimal karena sejumlah alasan di antaranya, IPA yang terlampau tua dan bangunan runtuh karena faktor usia. Bangunan yang berdiri sejak tahun 1986 itu dinilai tidak berfungsi sebagaimana mestinya. IPA dibangun sebelumnya hanya memiliki daya sembur 20 liter per detik. Saat ini ada sekitar 1.300 SR di Ampah, sehingga dengan jaringan dan IPA baru nanti bisa menjadikan Ampah yang juga padat penduduk memiliki sarana air bersih perkotaan memadai tidak kalah dengan Tamiang Layang.

2. Visi dan Misi Perusahaan PDAM Kabupaten Barito Timur

a. Visi PDAM Kabupaten Barito Timur

Menjadikan PDAM Kabupaten Barito Timur sebagai perusahaan penyedia air bersih terbaik di Indonesia, dengan bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi PDAM Kabupaten Barito Timur

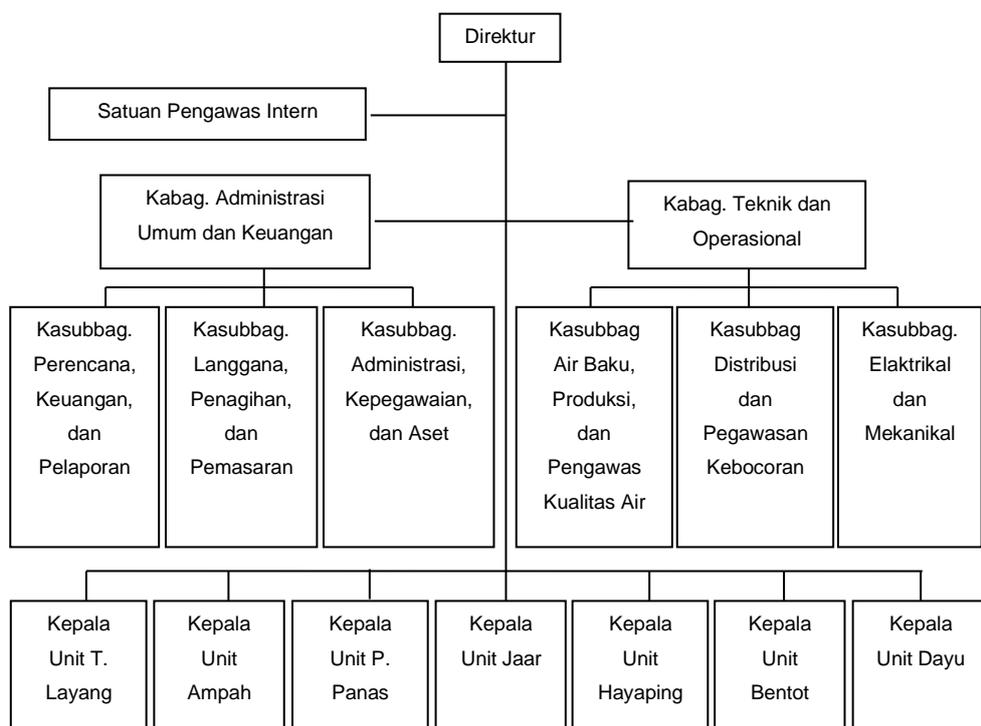
- 1) Mandiri dalam pengelolaan perusahaan
- 2) Memberikan pelayanan prima secara efektif dan efisien
- 3) Menyediakan air minum yang terjangkau masyarakat dengan memenuhi standar kapasitas, kuantitas dan kualitas kesehatan
- 4) Mengembangkan kapasitas karyawan yang professional dengan menerapkan teknologi tepat guna memberikan kontribusi pendapatan asli daerah yang berkesinambungan

3. Strktur organisasi PDAM Kabupaten Barito Timur

Sebagai perusahaan negara yang bergerak dibidang penyediaan air bersih, PDAM Kabupaten Barito Timur mempunyai struktur organisasi

yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tindakan jabatan dalam lingkungan perusahaan itu sendiri, yang dikepalai oleh seorang direktur dan beberapa staf fungsional serta karyawan lainnya. Adapun bagan struktur PDAM Kabupaten Barito Timur seperti Gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1 Bagan Struktur PDAM Kabupaten Barito Timur



Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito

Timur, 2022

B. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur
 - a. Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur. Maka dapat dilihat dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang meliputi antara lain:

1) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang tunjangan maka dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Pernyataan Responden menyangkut tentang tunjangan pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil	0 (0%)	3 (5.3%)	8 (14%)	32 (56.1%)	14 (24.6%)	57 (100%)
2	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran dan jabatan	0 (0%)	1 (1.8%)	4 (7%)	34 (59.6%)	18 (31.6%)	57 (100%)
3	Besar tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungan keluarga	0 (0%)	6 (10.5%)	9 (15.8%)	34 (59.6%)	8 (14%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.1, jawaban responden menyangkut tentang tunjangan yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu perusahaan memberikan

tunjangan secara adil, ada 3 orang yang tidak setuju, 8 orang ragu-ragu, 32 orang setuju, dan 14 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran dan jabatan, ada 1 orang tidak setuju, 4 orang ragu-ragu, 34 orang setuju, dan 18 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungan keluarga, ada 6 orang tidak setuju, 9 orang ragu-ragu, 34 orang setuju, dan 8 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang tunjangan tergolong cukup baik.

2) Asuransi

Asuransi adalah pertanggung jawaban atau perjanjian antara dua belah pihak, dimana pihak satu berkewajiban membayar iuran/kontribusi/premi. Pihak yang lainnya memiliki kewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran/kontribusi/premi apabila terjadi sesuatu yang menimpa pihak pertama atau barang miliknya sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang asuransi maka dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Pernyataan Responden menyangkut tentang asuransi pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Saya merasa aman dengan adanya asuransi jaminan kesehatanyang diberikan perusahaan	0 (0%)	2 (3.5%)	2 (3.5%)	40 (70.2 %)	13 (22.8 %)	57 (100%)
2	Saya merasa aman dengan adanya	0 (0%)	5 (8.8%)	4 (7%)	20 (35.1 %)	28 (49.1 %)	57 (100%)

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
	asuransi jaminan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan						
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi santunan meninggal dunia yang diberikan perusahaan	0 (0%)	1 (1.8%)	6 (10.5%)	29 (50.9%)	21 (36.8%)	57 (100%)
4	Saya merasa aman dengan adanya asuransi jaminan hari tua yang diberikan perusahaan	0 (0%)	2 (3.5%)	6 (10.5%)	28 (49.1%)	21 (36.8%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.2, jawaban responden menyangkut tentang asuransi yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan, ada 2 orang yang tidak setuju, 2 orang ragu-ragu, 40 orang setuju, dan 13 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua perusahaan memberikan asuransi jaminan kecelakaan kerja, ada 5 orang tidak setuju, 4 orang ragu-ragu, 20 orang setuju, dan 28 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu perusahaan memberikan asuransi santunan jika meninggal dunia, ada 1 orang tidak setuju, 6 orang ragu-ragu, 29 orang setuju, dan 21 orang sangat setuju. Dan pertanyaan keempat perusahaan memberikan asuransi jaminan hari tua, ada 2 orang tidak setuju, 6 orang ragu-ragu, 28 orang setuju, dan 21 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang asuransi tergolong cukup baik.

3) Liburan

Liburan adalah waktu bagi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan cuti singkat dari pekerjaan dan tugas tertentu atau istirahat untuk periode tertentu. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang liburan maka dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Pernyataan Responden menyangkut tentang liburan pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Perusahaan mengadakan program liburan bagi karyawan	0 (0%)	0 (0%)	23 (40.4%)	33 (57.9%)	1 (1.8%)	57 (100%)
2	Perusahaan meliburkan karyawan pada hari besar	0 (0%)	7 (12.3%)	14 (24.6%)	28 (49.1%)	8 (14%)	57 (100%)
3	Perusahaan memberikan cuti tahunan	0 (0%)	0 (0%)	5 (8.8%)	44 (77.2%)	8 (14%)	57 (100%)
4	Perusahaan memberikan cuti kehamilan	0 (0%)	3 (5.3%)	20 (35.1%)	31 (54.4%)	3 (5.3%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.3, jawaban responden menyangkut tentang liburan yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu perusahaan mengadakan program liburan bagi karyawan, ada 23 orang ragu-ragu, 33 orang setuju, dan 1 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua perusahaan meliburkan karyawan pada hari besar, ada 7 orang tidak setuju,

14 orang ragu-ragu, 28 orang setuju, dan 8 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu perusahaan memberikan cuti tahunan, ada 5 orang ragu-ragu, 44 orang setuju, dan 8 orang sangat setuju. Dan pertanyaan keempat perusahaan memberikan cuti kehamilan, ada 3 orang tidak setuju, 20 orang ragu-ragu, 31 orang setuju, dan 3 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang liburan tergolong cukup baik.

4) Pensiun

Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang pensiun maka dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Pernyataan Responden menyangkut tentang pensiun pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Perusahaan memberikan dana pensiun untuk karyawan	0 (0%)	0 (0%)	13 (22.8%)	43 (75.4%)	1 (1.8%)	57 (100%)
2	Memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang mengakhiri masa kerja (pensiun)	0 (0%)	0 (0%)	10 (7%)	46 (35.1%)	1 (1.8%)	57 (100%)
3	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang terpaksa berhenti	0 (0%)	0 (0%)	13 (22.8%)	43 (75.4%)	1 (1.8%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.4, jawaban responden menyangkut tentang pensiun yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu perusahaan memberikan dana pensiun untuk karyawan, ada 13 orang ragu-ragu, 43 orang setuju, dan 1 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan pensiun, ada 10 orang ragu-ragu, 46 orang setuju, dan 1 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang terpaksa berhenti, ada 13 orang ragu-ragu, 43 orang setuju, dan 1 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang pensiun tergolong cukup baik.

b. Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

1) Kebutuhan Akan Berprestasi

Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang kebutuhan akan berprestasi maka dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan berprestasi pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Saya selalu berusaha maksimal dalam bekerja	0 (0%)	2 (3.5%)	4 (7%)	23 (40.4%)	28 (49.1%)	57 (100%)

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
2	Saya ingin mendapatkan feed-back (umpan balik) yang cepat dari atasan	0 (0%)	2 (3.5%)	8 (14%)	29 (50.9%)	18 (31.6%)	57 (100%)
3	Saya selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya	0 (0%)	6 (10.5%)	6 (10.5%)	32 (56.1%)	13 (22.8%)	57 (100%)
4	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	1 (1.8%)	4 (7%)	9 (15.85%)	29 (50.9%)	14 (24.6%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.5, jawaban responden menyangkut tentang kebutuhan akan berprestasi yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu saya selalu berusaha maksimal dalam bekerja, ada 2 orang tidak setuju, 4 orang ragu-ragu, 23 orang setuju, dan 28 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua saya ingin mendapatkan feed-back (umpan balik) yang cepat dari atasan, ada 2 orang tidak setuju, 8 orang ragu-ragu, 29 orang setuju, dan 18 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu saya selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya, ada 6 orang tidak setuju, 6 orang ragu-ragu, 32 orang setuju, dan 13 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan keempat, yaitu saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan, ada 1 orang sangat tidak setuju, 4 orang tidak setuju, 9 orang ragu-ragu, 29 orang setuju, dan 14 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator

responden tentang kebutuhan akan berprestasi tergolong cukup baik.

2) Kebutuhan Akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang kebutuhan akan afiliasi maka dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan afiliasi pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Saya selalu ingin berinteraksi dengan rekan kerja	1 (1.8%)	4 (7%)	12 (21.1%)	26 (45.6%)	14 (24.6%)	57 (100%)
2	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja dalam perusahaan	0 (0%)	2 (3.5%)	5 (8.8%)	35 (61.4%)	15 (26.3%)	57 (100%)
3	Saya tidak ingin merugikan rekan kerja dalam perusahaan	0 (0%)	4 (7%)	10 (17.5%)	32 (56.1%)	11 (19.3%)	57 (100%)
4	Saya ingin memiliki hubungan antar pribadi yang akrab dengan rekan kerja	0 (0%)	6 (10.5%)	3 (5.3%)	30 (52.6%)	18 (31.6%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.6, jawaban responden menyangkut tentang kebutuhan akan afiliasi yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu saya ingin berinteraksi dengan rekan kerja, ada 1 orang sangat tidak setuju,

4 orang tidak setuju, 12 orang ragu-ragu, 26 orang setuju, dan 14 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua saya bersedia membantu sesama rekan kerja dalam perusahaan, ada 2 orang tidak setuju, 5 orang ragu-ragu, 35 orang setuju, dan 15 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu saya tidak ingin merugikan rekan kerja dalam perusahaan, ada 4 orang tidak setuju, 10 orang ragu-ragu, 32 orang setuju, dan 11 orang sangat setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu saya ingin memiliki hubungan antar pribadi yang akrab dengan rekan kerja, ada 6 orang tidak setuju, 3 orang ragu-ragu, 30 orang setuju, dan 18 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang kebutuhan akan afiliasi tergolong cukup baik.

3) Kebutuhan Akan Kompetensi

Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang kebutuhan akan kompetensi maka dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7 Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan kompetensi pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi/ keahlian	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25 (43.9%)	32 (56.1%)	57 (100%)
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	5 (8.8%)	16 (28.1%)	27 (47.4%)	9 (15.8%)	0 (0%)	57 (100%)

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
	Saya menunjukkan keahlian saya dalam menyelesaikan tugas	0 (0%)	41 (71.9 %)	1 (1.8%)	15 (26.3 %)	0 (0%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.7, jawaban responden menyangkut tentang kebutuhan akan kompetensi yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi/ keahlian, ada 25 orang setuju, dan 32 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, ada 5 orang sangat tidak setuju, 16 orang tidak setuju, 27 orang ragu-ragu, dan 9 orang setuju. Untuk pertanyaan ketiga, yaitu saya menunjukkan keahlian saya dalam menyelesaikan tugas, ada 41 tidak setuju, 1 orang ragu-ragu, dan 15 orang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang kebutuhan akan kompetensi tergolong cukup baik.

4) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 57 karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur tentang kebutuhan akan kekuasaan maka dapat dilihat pada Tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Pernyataan Responden menyangkut tentang kebutuhan akan kekuasaan pada PDAM Kabupaten Barito Timur

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Saya ingin disegani dalam perusahaan	0 (0%)	8 (14%)	11 (19.3%)	24 (42.1%)	14 (24.6%)	57 (100%)
2	Saya ingin mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain	0 (0%)	6 (10.5%)	8 (14%)	26 (45.6%)	17 (29.8%)	57 (100%)
3	Saya ingin berpendapat dengan mengemukakan ide-ide	0 (0%)	4 (7%)	3 (5.3%)	35 (61.4%)	15 (26.3%)	57 (100%)

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.8, jawaban responden menyangkut tentang kebutuhan akan kekuasaan yang diberikan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa dari pertanyaan pertama, yaitu saya ingin disegani dalam perusahaan, ada 8 orang tidak setuju, 11 orang ragu-ragu, 24 orang setuju, dan 14 orang sangat setuju. Dan pertanyaan kedua saya ingin mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain, ada 6 orang tidak setuju, 8 orang ragu-ragu, 26 orang setuju, dan 17 orang sangat setuju Untuk pertanyaan ketiga, yaitu saya ingin berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, ada 4 orang tidak setuju, 3 orang ragu-ragu, 35 orang setuju, dan 15 orang sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang kebutuhan akan kekuasaan tergolong cukup baik.

2. Teknik Analisis Kolerasi Sederhana

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 26*. Guna memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi yang terjadi. Hasil dari analisis dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Kolerasi Sederhana

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kompensasi Finansial Tidak Lansung
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.622
	Kompensasi Finansial Tidak Lansung	.622	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.000
	Kompensasi Finansial Tidak Lansung	.000	.
N	Motivasi Kerja	57	57
	Kompensasi Finansial Tidak Lansung	57	57

S

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, output SPSS versi 26 maka dapat dilihat nilai signifikan 0,000 dan nilai Pearson Correlation 0,622, jika berdasarkan tabel 3.2 pada bab III maka diketahui jika signifikan $\leq 0,05$ maka artinya ada hubungan secara signifikan antara Kompensasi Finansial Tidak Lansung (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) begitu pula dengan interval koefisien di atas 0,622 maka tingkat korelasi termasuk dalam tingkatan kuat, artinya kompensasi finansial tidak langsung sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Maka hubungan antara variabel kompensasi finansial tidak langsung dan motivasi kerja karyawan, sangatlah berpengaruh. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan Y berada pada kategori hubungan yang kuat. Analisis korelasi sederhana (Bivariate Correlation) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. dalam korelasi mempunyai dua arah, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini di tandai dengan two tailed arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah dan begitupun sebaliknya.

3. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil Analisis regresi linear sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara variabel X terhadap variabel Y yaitu, Kompensasi Finansial Tidak Lansung (X), dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Yang nantinya akan berguna untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari faktor-faktor tersebut. Dengan metode yang digunakan merupakan Enter Method. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.859	6.964		1.847	.070
Kompensasi Finansial Tidak Lansung	.742	.126	.622	5.889	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2022

Adapun tabel 4.10, kolom B pada constant (a) adalah 12,859 sedang nilai Kompensasi (b) adalah 0,742 sehingga persamaan

regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 12,859 + 0,742X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- a. Konstanta = 12,859 ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung bernilai konstan. Dimana jika variabel kompensasi finansial tidak langsung (X) = 0 , maka motivasi kerja karyawan akan sebesar 12,859.
- b. Koefisien Regresi (X) = 0,742 menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga apabila motivasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,742

Tabel 4.10, juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,622. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan kategori sangat kuat.

- a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefisien determinan melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), $0 < R^2 < 1$. Nilai

koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	4.278
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Tidak Lansung				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,376 (sehingga kontribusinya hanya 0,376 x 100%) artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 37,6 % dan sisanya sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) terhadap variabel dependent yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Uji-t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, jika tingkat signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel independent secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Apabila t_{hitung} menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan t_{tabel} maka koefisien regresi variabel independent adalah signifikan.

t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n-k$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel yang digunakan

df = derajat bebas = $n-k = 57-2 = 55$

maka nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 55 adalah 1,673

Hasil pengolahan dari Uji-t dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.859	6.964		1.847	.070
Kompensasi Finansial Tidak Lansung	.742	.126	.622	5.889	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12, pengaruh setiap variabel secara parsial adalah variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t_{hitung} (5.889) > nilai t_{tabel} (1.673) artinya jika variabel kompensasi finansial tidak langsung meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Metode regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur. Ketika sistem pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada karyawan cukup baik, akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan setiap kegiatan di perusahaan dalam upaya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini hasil yang didapat selaras dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut ditemukan oleh penelitian terdahulu yaitu Mulyani dan Iskandar (2014), Retno dan Putri (2012), Adiyatma dan Shandi (2013). Dari ketiga jurnal tersebut menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Besar Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur

Pengaruh masing-masing variabel kompensasi finansial tidak langsung terhadap variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa berdasarkan pernyataan responden menyangkut tentang indikator kompensasi finansial tidak langsung pada PDAM Kabupaten Barito Timur tergolong cukup baik serta pernyataan responden tentang indikator motivasi kerja karyawan juga tergolong baik.

Berdasarkan hasil analisis kolerasi sederhana, nilai signifikan 0,000 dan nilai Pearson Correlation 0,622, yang dimana signifikan adalah

$0,000 \leq 0,05$ maka artinya ada hubungan secara signifikan antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) begitu pula dengan interval koefisien di atas 0,622 maka tingkat korelasi termasuk dalam tingkatan kuat, artinya kompensasi finansial tidak langsung sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil dari data - data yang diperoleh dari 57 responden didapat hasil jawaban sebesar nilai koefisien beta (b) adalah Konstanta(a) = 12,859 ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung bernilai konstan. Dimana jika variabel kompensasi finansial tidak langsung (X) = 0 , maka motivasi kerja karyawan akan sebesar 12,859. Koefisien Regresi (X) = 0,742 menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga apabila motivasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,742.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) besarnya pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,376 (sehingga kontribusinya hanya $0,376 \times 100\%$) artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 37,6 % dan sisanya sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji Signifikan Parsial (Uji-t) pengaruh setiap variabel secara parsial adalah variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung}

(5.889) > nilai t_{tabel} (1.673) artinya jika variabel kompensasi finansial tidak langsung meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi 0,622, angka ini mencerminkan bahwa tingkat korelasinya sangat kuat. Artinya jika semakin bagus kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaen Barito Timur.
2. Besarnya pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaen Barito Timur adalah sebesar 37,6 % dan sisanya sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Selain kesimpulan penulis juga dapat memberikan sebuah saran yang berupa antara lain :

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya khususnya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan cepat tercapai.
2. Dengan adanya skripsi yang penulis buat maka penulis berharap skripsi ini dapat di jadikan sebagai sebuah pedoman atau bahan dalam penulisan skripsi selanjutnya selain itu penulis juga berharap semoga banyak yang melakukan penelitan menyangkut tentang kompensasi dan motivasi kerja karyawan agar lebih baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Ke 21. Yogyakarta:BPFEYogyakarta
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Juni D. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV
- Rivai, Veithzal, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Serdamayanti 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung PT. Refika Aditama Wirawan*. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama, Cetakan kedua). Jakarta; Kencana.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

KUISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur.

Identitas Peneliti :

Nama : Swaristano
NIM : 218057202020835
Fakultas : Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

I. Pengantar

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Timur. Selain itu juga untuk mengetahui tugas dan kewajiban peneliti dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Mohon pertanyaan berikut diisi menurut pengalaman anda. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar atau baik karena sesuai dengan keyakinan anda. Anda harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keyakinan anda dengan memberikan tanda "X" (silang). Atas kesediaannya mengisi kuisisioner ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

II. Identitas Responden

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Wanita *)
4. Tingkat Pendidikan : SD/SLTP/SLTA/Diploma/Sarjana *)
5. Masa Kerja :
6. Besar Gaji Pokok :
 - a. Rp 1.250.000 – Rp. 1.500.000
 - b. Rp. 1.500.000 – Rp. 1.750.000
 - c. Rp. 1.750.000 – Rp. 2.000.000
 - d. > Rp. 2.000.000

III. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian kuesioner

Silakan beri tanda (X) pada kolom yang paling anda anggap sesuai dengan jawaban anda pada pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Keterangan:

- A. Sangat setuju
- B. Setuju
- C. Ragu-ragu
- D. Tidak setuju
- E. Sangat tidak setuju

A. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

a. Tunjangan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil					
2	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran dan jabatan					
3	Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggungan keluarga					

b. Asuransi

1	Saya merasa aman dengan adanya asuransi jaminan kesehatanyang diberikan perusahaan					
2	Saya merasa aman dengan adanya asuransi jaminan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan					
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi santunan meninggal dunia yang diberikan perusahaan					
4	Saya merasa aman dengan adanya asuransi jaminan hari tua yang diberikan perusahaan					

c. Liburan

1	Perusahaan mengadakan program liburan bagi karyawan					
2	Perusahaan meliburkan karyawan pada hari besar					
3	Perusahaan memberikan cuti tahunan					
4	Perusahaan memberikan cuti kehamilan					
d. Pensiun						
1	Perusahaan memberikan dana pensiun untuk karyawan					
2	Memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang mengakhiri masa kerja (pensiun)					
3	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang terpaksa berhenti					

Petunjuk Pengisian kuesioner

Silakan beri tanda (X) pada kolom yang paling anda anggap sesuai dengan jawaban anda pada pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Keterangan:

- A. Sangat setuju
- B. Setuju
- C. Ragu-ragu
- D. Tidak setuju
- E. Sangat tidak setuju

B. Motivasi Kerja Karyawan						
a. Kebutuhan Akan Berprestasi						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu berusaha maksimal dalam bekerja					
2	Saya ingin mendapatkan feed-back (umpan balik) yang cepat dari atasan					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya					
4	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					

b. Kebutuhan Akan Afiliasi						
1	Saya selalu ingin berinteraksi dengan rekan kerja					
2	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja dalam perusahaan					
3	Saya tidak ingin merugikan rekan kerja dalam perusahaan					
4	Saya ingin memiliki hubungan antar pribadi yang akrab dengan rekan kerja					
c. Kebutuhan Akan Kompetensi						
1	saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi/keahlian					
2	saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya menunjukkan keahlian saya dalam menyelesaikan tugas					
d. Kebutuhan Akan Kekuasaan						
1	Saya ingin disegani dalam perusahaan					
2	Saya ingin mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain					
3	Saya ingin berpendapat dengan mengemukakan ide-ide					

REKAPITULASI JAWABAN KUISIONER

Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Total.X
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
2	3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	49
3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	54
4	2	3	2	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	4	50
5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	54
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
8	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	60
10	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	57
11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	61
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	58
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
14	2	4	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	43
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	60
16	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	3	4	4	56
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	56
18	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	56
19	3	5	2	2	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	49
20	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	54
21	5	4	3	3	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	52
22	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	60
23	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	61
24	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	58
25	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	55
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
28	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
29	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	57
31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	56
32	2	5	3	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	45
33	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
34	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	61
35	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
37	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	57
38	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	59
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	60
40	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	54
41	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	55
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58

43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	65
44	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	55
45	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	58
46	3	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	56
47	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	61
48	4	5	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	50
49	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	51
50	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	60
51	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	61
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	55
53	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	53
54	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
55	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	54
56	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	51
57	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	59

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Total Y
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	56
2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	56
3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	3	2	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	2	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	52
7	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	3	3	4	52
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	63
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	62
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	3	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54
14	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	4	2	2	2	34
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	2	57
16	5	5	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	2	2	52
17	5	4	4	3	3	4	4	4	5	1	2	4	4	3	50
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	5	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	53
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	5	5	50
21	5	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	5	4	49
22	5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	58
23	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	5	5	4	59
24	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	58
25	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	2	3	5	5	56

26	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	5	5	5	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	57
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	53
29	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	2	4	4	4	48
30	4	5	5	2	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	52
31	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	51
32	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	5	4	44
33	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	58
34	4	2	4	4	2	5	4	5	4	4	2	5	4	5	54
35	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	5	5	45
36	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	56
38	5	5	2	5	5	4	2	5	5	3	2	4	4	4	55
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4	62
40	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	2	4	3	2	51
41	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	51
42	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	5	4	4	54
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	63
44	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	4	5	56
45	5	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	5	5	5	52
46	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	2	4	4	4	58
47	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	5	4	58
48	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	2	2	5	4	48
49	3	5	4	1	1	5	4	3	4	4	2	5	5	4	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	63
51	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	57
52	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	4	4	4	51
53	5	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	4	5	43
54	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	50
55	4	3	4	5	4	5	4	4	5	2	2	4	4	5	55
56	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	44
57	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	59

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.3	5.3	5.3
	RR	8	14.0	14.0	19.3
	S	32	56.1	56.1	75.4
	SS	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	RR	4	7.0	7.0	8.8
	S	34	59.6	59.6	68.4
	SS	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.5	10.5	10.5
	RR	9	15.8	15.8	26.3
	S	34	59.6	59.6	86.0
	SS	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	RR	2	3.5	3.5	7.0
	S	40	70.2	70.2	77.2
	SS	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.8	8.8	8.8
	RR	4	7.0	7.0	15.8
	S	20	35.1	35.1	50.9
	SS	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	RR	6	10.5	10.5	12.3
	S	29	50.9	50.9	63.2
	SS	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	RR	6	10.5	10.5	14.0
	S	28	49.1	49.1	63.2
	SS	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	23	40.4	40.4	40.4
	S	33	57.9	57.9	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.3	12.3	12.3
	RR	14	24.6	24.6	36.8
	S	28	49.1	49.1	86.0
	SS	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	8.8	8.8	8.8
	S	44	77.2	77.2	86.0
	SS	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.3	5.3	5.3
	RR	20	35.1	35.1	40.4
	S	31	54.4	54.4	94.7
	SS	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	13	22.8	22.8	22.8
	S	43	75.4	75.4	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	17.5	17.5	17.5
	S	46	80.7	80.7	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	13	22.8	22.8	22.8
	S	43	75.4	75.4	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	RR	4	7.0	7.0	10.5
	S	23	40.4	40.4	50.9
	SS	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	RR	8	14.0	14.0	17.5
	S	29	50.9	50.9	68.4
	SS	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.5	10.5	10.5
	RR	6	10.5	10.5	21.1
	S	32	56.1	56.1	77.2
	SS	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	4	7.0	7.0	8.8
	RR	9	15.8	15.8	24.6
	S	29	50.9	50.9	75.4
	SS	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	4	7.0	7.0	8.8
	RR	12	21.1	21.1	29.8
	S	26	45.6	45.6	75.4
	SS	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	RR	5	8.8	8.8	12.3
	S	35	61.4	61.4	73.7
	SS	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.0	7.0	7.0
	RR	10	17.5	17.5	24.6
	S	32	56.1	56.1	80.7
	SS	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.5	10.5	10.5
	RR	3	5.3	5.3	15.8
	S	30	52.6	52.6	68.4
	SS	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	43.9	43.9	43.9
	SS	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.8	8.8	8.8
	TS	16	28.1	28.1	36.8
	RR	27	47.4	47.4	84.2
	S	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	41	71.9	71.9	71.9
	RR	1	1.8	1.8	73.7
	S	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	14.0	14.0	14.0
	RR	11	19.3	19.3	33.3
	S	24	42.1	42.1	75.4
	SS	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.5	10.5	10.5
	RR	8	14.0	14.0	24.6
	S	26	45.6	45.6	70.2
	SS	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.0	7.0	7.0
	RR	3	5.3	5.3	12.3
	S	35	61.4	61.4	73.7
	SS	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	