

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA
CABANG PEKANBARU**

SKRIPSI



**OLEH:
CITRA MERDEKA VITRI
NIM. 10471025838**

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA CABANG PEKANBARU

OLEH: CITRA MERDEKA VITRI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru yang berlangsung dari bulan Juli 2009 sampai dengan Mei 2010. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru yang berjumlah 61 orang. Karena jumlah karyawan tidak banyak, maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian Uji F yang menunjukkan F-hitung sebesar $33,928 > F\text{-tabel } 2,7664$ pada taraf level signifikan $0,05$. Semua variabel-variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didasarkan dari hasil Uji t yang menunjukkan variabel kompensasi (X_1) t hitung $5,455 > t \text{ tabel } 2,0024$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, variabel lingkungan kerja (X_2) t hitung $-2,099 < t \text{ tabel } 2,0024$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, variabel kepemimpinan (X_3) t hitung $3,761 > t \text{ tabel } 2,0024$ hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model Analisa Regresi Linear Berganda yaitu:

$$Y = 2,850 + 0,577X_1 - 0,298 X_2 + 0,640X_3$$

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapat angka koefisien korelasi berganda $R = 0,801$ yang menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) adalah positif dan sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar $0,641$ menunjukkan $64,1\%$ variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci: (Motivasi), Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah	5
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I.4. Sistematika Penulisan... ..	6

BAB II PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN

TEORI

II.1. Landasan Teori.....	8
A. Pengertian Motivasi	8
B. Pengertian Kompensasi.....	20
C. Pengertian Kepemimpinan.....	28

D. Lingkungan Kerja.....	36
E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	40
II.2. Penelitian Terdahulu.....	40
II.3. Hipotesis.....	42
II.4. Variabel Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
III.2. Jenis dan Sumber Penelitian.....	43
III.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
III.4. Populasi dan Sampel	44
III.5. Analisis Data	44
1. Kualitas Data.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3. Pengujian Hipotesis.....	50
4. Koefisien Korelasi.....	52

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	54
IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan	56
IV.3. Aktivitas Perusahaan.....	61

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
---	----

V.2. Deskripsi Variabel.....	64
V.3. Statistik Deskriptif	95
V.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	95
V.5. Analisis Uji Normalitas.....	98
V.6. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	100
V.6.1. Uji Auto Korelasi	100
V.6.2. Uji Multi Kolinearitas	101
V.6.3. Uji Heterokedastisitas	102
V.7. Analisis Hasil Penelitian	103
V.8. Pengujian Hipotesis.....	105
V.8.1. Uji F (Simultan)	105
V.8.2. Uji T (Parsial).....	106
V.9. Pembahasan Hasil Penelitian	108

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan	113
VI.2. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan keterlibatan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya itu meliputi modal, tenaga kerja, tanah dan bahan baku. Dari berbagai sumber yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tenaga kerja merupakan sumber daya yang mempunyai peranan dalam operasional perusahaan untuk mencapai keberhasilan usaha yang dilakukan. Dengan demikian tenaga kerja harus selalu diperhatikan sebaik mungkin.

Masalah sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai pelaksana program kerja. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dari sebuah perusahaan dan juga sebagai pemeran utama dalam setiap pengadaan barang dan jasa. Pada hakikatnya produksi dan teknologi merupakan hasil kerja manusia juga.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan kumpulan dari berbagai perilaku atau tingkah laku, sifat, persepsi, keinginan, perasaan, perbedaan tersebut yang harus dicermati dan dipahami setiap pimpinan agar dapat mengenali sekaligus memotivasi mereka sehingga semangat dan kegairahan kerja karyawan yang mengarah kepada produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan dan ransangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan itu sendiri.

Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka perusahaan akan bisa meningkatkan produktifitasnya. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang bisa mendukung terciptanya motivasi kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dalam hal ini peran seorang manajer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan.

Realita saat ini menunjukkan bahwa para karyawan dalam bekerja mempunyai tujuan utama yang berbeda-beda. Upah dan gaji yang besar belum bisa menjamin kepuasan karyawan. Oleh karena itu peran manajemen sangat diperlukan untuk mampu melihat dan menganalisa kepribadian, tingkah laku serta sifat karyawan. Apabila tujuan dan kepuasan karyawan tercapai maka perusahaan akan memperoleh implikasi yang baik seperti menurunnya tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta tuntutan-tuntutan lainnya.

PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pecah belah. PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru merupakan anak perusahaan dari PT. Kedaung Medan Industrial, Ltd yang berkantor pusat di Sumatera Utara, Medan.

PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru merupakan distributor barang pecah belah yang dianalisis khusus untuk kebutuhan rumah tangga seperti piring, gelas, mangkuk, dll. Dengan demikian bentuk ukuran yang disalurkan ke

konsumen dengan menggunakan penjualan secara *retail*, yaitu perusahaan yang memiliki *showroom* produk/barang pecah belah, sehingga konsumen dapat melihat dan memilih produk/barang secara langsung.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan yang bekerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru tahun 2005-2009.

Tabel I.1. : Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dari Tahun 2005-2009

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja/thn	Absensi	Lambat Masuk	Cepat Pulang
			Orang/hari	Orang/hari	Orang/Hari
2005	50	312	1	2	2
2006	53	312	2	2	1
2007	54	312	3	3	2
2008	58	312	2	1	2
2009	61	312	1	2	2
Total	276		9	10	9

Sumber : PT. Kedaung Tabletop Plaza

Berdasarkan Tabel diatas, pada tahun 2005 dengan jumlah karyawan 50 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 1 orang, lambat masuk sebanyak 2 orang, cepat pulang 2 orang. Tahun 2006 dengan jumlah karyawan 53 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 2 orang, lambat masuk sebanyak 2 orang, cepat pulang sebanyak 2 orang. Tahun 2007 dengan jumlah karyawan 54 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 3 orang, lambat masuk sebanyak 3 orang, cepat pulang sebanyak 2 orang. Tahun 2008 dengan jumlah karyawan 58 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 2 orang, lambat masuk sebanyak 1 orang, cepat pulang sebanyak 2 orang. Tahun 2009 dengan jumlah karyawan 61 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 1 orang, lambat masuk sebanyak 2 orang, cepat pulang sebanyak 2 orang.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor penjualan barang pecah belah, hasil kerja dapat dilihat pada pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan. Berikut adalah data perkembangan target dan realisasi penjualan barang pecah belah pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dari tahun 2005-2009.

Tabel I.2. : Perkembangan Target dan Realisasi Penjualan Barang Pecah Belah pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru dari Tahun 2005-2009

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2005	10.000.000.000	10.880.004.633	108,80
2006	13.000.000.000	14.433.206.468	111,02
2007	17.000.000.000	17.051.533.043	100,30
2008	19.000.000.000	19.486.980.058	102,56
2009	20.000.000.000	20.550.204.268	100,27

Sumber : PT. Kedaung Tabletop Plaza

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2005 dengan target penjualan sebesar Rp. 10.000.000.000, dan realisasi penjualan 108,80% yaitu sebesar Rp. 10.880.004.633, terjadi peningkatan pada tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 13.000.000.000 realisasi penjualan 111,02% yaitu sebesar Rp. 14.433.206.468, Pada tahun 2007 juga terjadi peningkatan dengan target penjualan sebesar Rp. 17.000.000.000, realisasi penjualan 100,30% yaitu Rp. 17.051.533.043, Tahun 2008 dengan target penjualan sebesar Rp. 19.000.000.000, realisasi penjualan 102,56 % yaitu sebesar Rp. 19.486.980.058, dan tahun 2009 dengan target 20.000.000.000, realisasi penjualan 100,27 % yaitu sebesar 20.550.204.268, Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa realisasi penjualan barang pecah belah pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru menunjukkan peningkatan dan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan .

Sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :”**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA CABANG PEKANBARU**”

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.
2. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

I.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk:
 - a. Mengetahui variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

- b. Mengetahui variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung TabletopPLaza Cabang Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan, pengusaha atau pimpinan perusahaan agar dapat mengambil kebijaksanaan dimasa akan datang
- b. Untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau
- c. Bagi pembaca atau masyarakat mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi petunjuk atau bahan pertimbangan.

I.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan tulisan ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab, dimana dalam setiap bab ini terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan bab yang lain akan saling berhubungan yakni seperti diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

- BAB II** : Telaah Pustaka, pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang mendukung penulisan pada akhir bab ini diuraikan juga hipotesis dan Variabel-variabel Penelitian
- BAB III** : Metode penelitian, pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan analisa data.
- BAB IV** : Gambaran umum perusahaan, pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan dan aktivitas yang dijalankan.
- BAB V** : Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.
- BAB VI** : Kesimpulan dan saran, pada bab ini mencoba mengambil beberapa kesimpulan dan dilanjutkan dengan memberikan saran-saran tentang skripsi ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Landasan Teori

A. Pengertian Motivasi

Didalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia, salah satu fungsi yang harus digunakan dan diperhatikan oleh manajer adalah fungsi pengarahan. Pengarahan itu adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan ke arah tercapainya tujuan. Kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti *menggerakkan* dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak untuk berbuat (Saydam, 2000: 227).

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedarmayanti, 2001 : 66)

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. (Kartini, 2002 : 17)

Motivasi juga merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan. (Yuli, 2005 : 143)

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (**Handoko, 1999: 252**).

Agar para karyawan/pegawai dapat bekerja dengan baik dengan memberikan prestasi terbaiknya bagi perusahaan/organisasi, maka karyawan/pegawai tersebut perlu diberikan motivasi.

Tujuan perusahaan/organisasi akan sulit tercapai bila karyawan/pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya dengan maksimal. Untuk itu pimpinan organisasi/perusahaan harus memikirkan bagaimana agar karyawan/pegawai tersebut bergairah dalam bekerja dalam mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas.

Meskipun pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja, tetapi proses ini cukup sulit untuk dilaksanakan karena pekerja/pegawai adalah manusia hidup yang mempunyai peran, pikiran, harga diri, dan keinginan-keinginan yang berbeda-beda.

Untuk itu yang perlu dilakukan oleh manajer adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai/pekerja tersebut dapat mendorong untuk bekerja lebih baik sehingga pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan perusahaan/organisasi akan lebih mudah dicapai dan tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

David Mc Clelland mengemukakan pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan (**Siswanto, 130: 2007**).

1. Kebutuhan akan kinerja (*Needs for achievement*)

Artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya (pencapaian prestasi). Orang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi, akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi.

Hal tersebut dapat tercapai dengan cara:

a. Merumuskan tujuan

Tujuan yang tidak pernah dirumuskan, akan menjerumuskan organisasi. Organisasi akan bergerak kemana arah angin. Artinya organisasi akan berubah setiap kali orang yang mengurusnya berubah.

b. Mendapatkan umpan balik (*feed back*)

sering kali setelah pekerjaan dilakukan, tidak ada umpan balik. Padahal umpan balik diperlukan untuk pencapaian prestasi yang lebih baik lagi dimasa akan datang.

c. Memberikan tanggung jawab

d. Bekerja keras

Tidak ada orang yang tidak berhasil dengan bekerja keras. Meskipun bekerja keras saja tidak cukup, mesti diikuti bekerja cerdas.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Disamping itu kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan yang nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan jabatan dan pekerjaannya. Kenyataan ini berangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial.

Kebutuhan akan afiliasi merupakan umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dengan interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain itu teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan afilias biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Berarti, guna pemuas kebutuhan ini suasana persaingan akan dihadapi sejauh mungkin.

Meskipun demikian tetap perlu diingat bahwa sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerja sama dengan orang lain dalam kehidupan organisasionalnya diwarnai oleh persepsinya tentang apa yang akan diperolehnya dari usaha kerja sama tersebut.

Hal tersebut dapat tercapai dengan cara:

- a. Bekerja sama dengan orang lain
- b. Membuat kawan ditempat kerja

Bukan membuat lawan ditempat kerja. Membuat lawan mudah, tetapi membuat kawan itu sendiri susah. Terlalu banyak orang yang dibisa dijadikan lawan tetapi terlalu sedikit orang yang mau dijadikan kawan.

Kawan yang baik adalah orang yang selalu ada ketika kita mengalami kesusahan.

- c. Sosial

Tidak ada orang yang bisa hidup didunia ini tanpa bantuan orang lain bahkan untuk membuat rumah perlu banyak tangan mulai dari kayu, tukang dan seterusnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs of power*)

Artinya adalah kebutuhan kekuasaan, mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain.

Seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkan memperbesar pengaruh terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain itu padanya. Bagi orang yang demikian, efektivitas pelaksanaan pekerjaan sendiri tidak teramat penting kecuali bila hal tersebut memberi peluang kepadanya untuk memperbesar dan memperluas pengaruhnya.

Dari beberapa konsep dan teori tersebut diatas, para ahli cenderung berpendapat bahwa para pegawai mempunyai motivasi-motivasi yang sangat beragam, bukan hanya motivasi berupa uang dan keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi berinteraksi, kekuasaan dan mempunyai arti dalam bekerja. Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang hal yang tidak menyenangkan bahkan para pegawai pada umumnya akan memperoleh kepuasan dan prestasi yang tinggi.

Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya dari organisasi tempat ia bekerja. Maka uang tidak merupakan daya motivasi lagi. Seperti telah dikemukakan dalam pengertian motivasi bahwa motivasi itu adalah rangkaian dalam pemberian dorongan kepada pegawai untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan kebutuhan yang paling kuat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa:

- a. Kebutuhan yang mendesak bagi pegawai tergantung dengan tidak yang mereka miliki
- b. Kebutuhan yang telah mereka miliki tak akan/kurang memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja
- c. Kebutuhan yang dianggap paling mendesak adalah yang tidak ada mereka miliki, ini dapat memotivasi orang dalam bekerja.

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi adalah untuk **(Saydam, 2000: 228-229)**:

1. Mengubah perilaku karyawan/pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas

Sedangkan menurut **(Endang, 2002: 52)** tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf, sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Dalam hal lain ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan kegairahan karyawan antara lain: **(Buchari, 2002: 185)**

1. Berikan imbalan yang memadai
2. Berikan santapan secara prodik
3. Ciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi
4. Berikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarga dan sebagainya.
5. Berikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya
6. Tingkatkan loyalitas mereka
7. Minta pendapat dan saran-saran dari karyawan dalam hal tertentu

Konsep tentang motivasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli melalui teorinya masing-masing. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori yang dikemukakan oleh **Frederick Herzberg**, seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio (**Moekijat,1999: 185**). Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ini kemudian dikenalkan dengan teori dua faktor

Penjelasan motivasi kepuasan lainnya dikemukakan oleh **Frederick Herzberg** pada tahun 1959, ia mendasarkan teorinya pada suatu penilaian pemuasan kebutuhan dan tampak pada terhadap motivasi yang dilaporkan tentang pemuas ini atas 200 ahli teknik dan akuntan, teori itu disebut teori motivasi dua faktor, yaitu:

1. Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi itu tidak ada.
2. Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi yang ada atas dasar kebutuhan yang diinginkan dari seseorang pegawai dalam bekerjasama antara yang satu dengan yang lainnya dalam organisasi menurut **Abraham H. Maslow** ada 5 tingkat kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan psikologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan kesempatan mengaktualisasikan diri (**Gitosudarmo, 2000: 31**)

a. Faktor-faktor dari Motivasi

Dalam teorinya, **Herzberg** mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1. Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga *satisfier* atau *intrinsic motivation*

Faktor pemuas yang juga biasa disebut motivator adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat bekerja sehingga kinerjanya lebih tinggi dan pekerjaannya lebih berkualitas. Faktor-faktor pendorong ini berasal dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsic*).

Menurut **Herzberg (Saydam, 2000: 245)**, faktor pemuas/motivator ini mencakup :Kepuasan kerja itu sendiri

- a. Prestasi yang diraih
- b. Peluang untuk maju
- c. Pengakuan orang lain
- d. Kemungkinan pengembangan karir

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* (Saydam, 2000: 245).

Faktor pemeliharaan juga biasanya disebut sumber ketidakpuasan adalah faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan untuk kelangsungan hidup, ketentraman dan kesejahteraan pekerja/pegawai.

Faktor-faktor pemuas ini antara lain (Tohardi, 2002: 342):

- a. Kebijakan perusahaan (organisasi)
- b. Pengawasan
- c. Gaji atau kompensasi
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kondisi kerja

Faktor-faktor tersebut merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi pekerja/pegawai. Faktor-faktor ini apabila tidak terpenuhi sebagaimana mestinya akan menimbulkan ketidakpuasan pemenuhan kebutuhan ini sedikit banyak dapat menurunkan tingkat kepuasan para pekerja/pegawai namun tidak pernah dapat membuat kepuasan yang paripurna, karena bukan satu-satunya sumber kepuasan (Saydam, 2000: 249)

Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja (Handoko, 1999: 259).

Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa: “Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan kebutuhan ini

terdiri dari lima jenis dan bentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan, tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasian lagi”. (Efendi, 2002: 324)

Menurut teori (Efendi, 2002:324) adapun kebutuhan-kebutuhan itu adalah:

- a. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safely needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*Esteen needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahan/karyawan. Adapun cara untuk memotivasikan bawahannya adalah sebagai berikut:

1. Rasa hormat

Berikan rasa hormat secara adil dan juga penghargaan. Berikan penghargaan tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya

2. Informasi

berikan informasi kepada bawahan mengenai aktifitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya

3. Perilaku

berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi sehingga mereka berusaha lebih baik

4. Hukuman

Berikan hukuman kepada staf bersalah diruang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik didepan rekan kerja maupun orang lain.

5. Perintah

perintah yang diberikan kepda bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung.

6. Perasaan

perasaan yang dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok dan rasa mencapai prestasi (**Sudarwan Danim, 2004: 41**).

b. Jenis-Jensi Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

2. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi bawahanya dengan memberikan hukuman/sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Atau dengan mengurangi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi dengan teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan. (**Hasibuan, 2001: 150**)

Ada beberapa cara teknik motivasi yang menonjol dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Uang

Uang tidak akan pernah diabaikan sebagai motivator. Apakah dalam hal ini dalam bentuk upah, kerja borongan atau bayaran insentif lainnya, bonus, tunjangan asuransi atau hal-hal lainnya yang dapat diberikan kepada pegawai/pekerja sebagai imbalan prestasi

2. Penguat positif

Pendekatan yang sering dipacu sebagai penguat positif atau modifikasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif. Dengan menganalisis situasi kerja untuk menentukan hal-hal karyawan untuk melakukan seperti yang terlibat dan mulai mengadakan perubahan untuk mengulangi bidang kesukaran yang dapat menghambat prestasi.

3. Partisipasi

Teknik yang telah memperoleh dukungan hasil teori dan penelitian motivasi adalah meningkatnya kesadaran penggunaan partisipasi. Orang-orang pada umumnya akan termotivasi bila diikutsertakan dalam keputusan mempengaruhi mereka, karena ikut terlibat dan akan bertanggung jawab akan sesuatu bidang. Konsekuensinya bentuk keikutsertaan yang tepat akan bertanggung akan suatu bidang. Konsekuensinya bentuk keikutsertaan yang tepat akan kebutuhan perusahaan/organisasi.

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

(Saydam, 2000: 228)

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja .
- d. Meningkatkan prestasi kerja .
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan.

B. Pengertian Kompensasi

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi menjadi bagian yang penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Adapun organisasi yang dimaksud disini adalah satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif dan terus menerus untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan bersama. **(Robbins Stephen P, 2003: 5)**

Untuk lebih jelasnya mengenai kompensasi, terdapat beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam literatur yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki pengertian yang sama diantaranya dalah Bejo Siswanto mengatakan kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan komunitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang baik jangka pendek maupun jangka panjang. **(Halim dkk, 2003: 22)**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2001: 118)**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. **(Nitisemito, 1999: 90)**

Kompensasi terdiri dari dua komponen utama yakni berkaitan dengan prestasi kerja (upah dan gaji) serta yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja tetapi diberikan oleh organisasi pemakai tenaga kerja pada karyawannya dipandang sebagai penghasilan tambahan. **(Siagian, 2001: 275)**

Menurut **William B. Werther** dan **Keith Davis** mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. **(Hasibuan, 2001: 119)**

Kompensasi adalah semua unsur bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk gaji pokok, bonus dan tunjangan lainnya. **(Desler, 2002: 349)**

Adapun azas dari kompensasi sebagai jembatan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan **(Pangabean, 2002: 78)** adalah :

1. Kompensasi memenuhi kebutuhan dasar
2. Kompensasi mempertimbangkan adanya keadilan eksternal
3. Kompensasi mempertimbangkan adanya keadilan internal

Sedangkan menurut **Malayu S.P.Hasibuan (2001: 122)** azas kompensasi itu dapat dibagi atas dua yaitu :

1. Azas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Azas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Namun dalam prakteknya, masalah kompensasi selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, mau atau tidak mau perusahaan juga perlu menganalisa kembali kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam hal pemberian kompensasi. Hal ini semata-mata guna menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi adalah :

- a. Tingkat upah dan gaji
- b. Tuntutan serikat kerja

- c. Produktivitas, antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara kompensasi dengan tingkat produktivitas kerja.
- d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji pokok perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, akan tetapi tidak oleh komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, istri, anak, pengobatan, bonus dan sebagainya.
- e. Peraturan perundang-undangan pemerintah misalnya tingkat upah UMP, upah lembur, hak cuti, dan lain-lain. Tidak ada satupun organisasi yang bebas dari kewajiban untuk taat pada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut. **(Ranupandojo, 1999: 138).**

Menurut **(Hasibuan, 2001: 127)** Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.

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

d. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.

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

f. Biaya hidup/ *cost of living*.

Apabila biaya hidup didaerah tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi /upah relatif kecil.

Menurut **Gouzali Saydam (2000: 178)** faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi adalah :

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahan lain
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

2. Macam-macam Komponen Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk semua karyawan pada tingkat yang ada pada perusahaan, pemberian kompensasi ini harus dapat menciptakan kompensasi yang layak dan adil bagi seluruh karyawan. Tingkatan struktur organisasi dalam perusahaan akan dapat memberikan perbedaan tingkat kompensasi karena adanya perbedaan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi ini harus disesuaikan dengan jabatan seseorang dalam perusahaan.

Adapun komponen kompensasi tersebut menurut **(Simanjuntak, 2000: 164)** adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji dalam bentuk :
 1. Gaji Pokok dihitung berdasarkan kepangkatan dan masa kerja
 2. Tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga besarnya berdasarkan peraturan masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok.
 3. Potongan akan dilakukan untuk dana pensiun, asuransi dan sebagainya,

- b. Tunjangan dalam bentuk natura

Bentuk natura berupa beras, gula, dan garam serta pakaian, tetapi sekarang tunjangan dalam bentuk natura hanya diberlakukan untuk beras.

- c. *Fringe Benefit*

Benefit yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya. Dapat dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi, kesehatan, upah, yang dibayar pada waktu libur, cuti dan waktu istirahat, perumahan dan fasilitas serta sarana olahraga lain sebagainya.

d. Kondisi Lingkungan Kerja

Aspek ini sangat sulit diukur karena perbaikan kondisi lingkungan kerja oleh perusahaan merupakan tambahan biaya, dan oleh sebab itu akan meningkatkan *labour cost* per unit yang diproduksi sehingga menurut pandangan perusahaan hal ini sudah termasuk upah yang diberikan kepada karyawan.

Selanjutnya menurut **(Isyandi 2004: 102)** yang termasuk unsur-unsur pokok kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi yang bersifat finansial

Mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) maupun pembayaran tidak langsung (*indirect financial payment*). Pembayaran uang secara langsung meliputi: gaji, upah, intensif, komisi dan bonus, sedangkan pembayaran kompensasi yang bersifat tidak langsung meliputi : Tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, tunjangan yang berkaitan dengan bantuan sosial ekonomi, tunjangan khusus.

b. Kompensasi yang bersifat non finansial

Merupakan kompensasi dalam bentuk jaminan sosial seperti : jaminan hari tua, kesehatan, asuransi, hasil produksi perusahaan dan sebagainya.

c. Kompensasi dalam bentuk fasilitas.

Kompensasi ini tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, menggunakan kendaraan perusahaan untuk pribadi, menjadi anggota club sosial, kantor yang lebih bergensi dan sebagainya.

Salah satu komponen yang penting dalam pemberian kompensasi adalah pemberian gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (**Isyandi, 2004: 102**)

Sedangkan menurut (**Simamora, 2004: 445**), gaji merupakan basis bayaran bagi pekerja untuk tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

3. Tujuan dan Syarat Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan (**Simamora, 1999: 423**) yaitu:

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja.
- b. Menahan / mengikat karyawan yang berpotensi
- c. Mengurangi perputaran karyawan
- d. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- e. Memenuhi kebutuhan karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi tersebut adalah (**Soeprihanto, 1999: 26**):

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “*economic security*” rasa aman dibidang ekonomi bagi para karyawan.
- b. Untuk mengkaitkan penerimaan dan produktivitas para karyawan.
- c. Untuk meningkatkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- d. Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada para karyawan.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, juga harus diperhatikan syarat syarat sebagai berikut (**Nitisemito, 1999: 137**)

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan
2. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

C. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melihat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam–macam faktor, baik faktor–faktor intern maupun faktor ekstern. (**Winardi, 2000: 47**)

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai dalam situasi tertentu. Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan. (**Dharma, 2004: 136**)

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang–orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. (**Martoyo, 2000: 176**)

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi. (**Kadarman, Jusuf Udaya, 2001: 143**)

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu garis yang sama mengenai pengertian kepemimpinan yaitu :

- a. Titik tumpu proses kelompok
- b. Kepribadian dan pengaruh
- c. Seni dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Tindakan mempengaruhi orang lain
- e. Perbuatan atau sikap seseorang
- f. Alat pencapaian tujuan

Seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap bawahannya. Adapun tanggung jawab seorang pemimpin menurut **Heidjracman dan Suad Husnan (2000: 218)**:

1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realiatas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan lain sebagainya).
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
6. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Dalam literatur, ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang-orang dan pemimpin tersebut melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Dan teori mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Berikut beberapa teori tentang kepemimpinan tersebut pada umumnya yaitu:

1. Teori Sifat

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno tentang teori *The Great Man* yang menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin yang akan menjadi pemimpin, apakah mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori ini barangkali dapat memberikan arti lebih realistik terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, namun suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat.

2. Teori Kelompok

Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif antara pemimpin dan penguat-penguatnya.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Teori ini pertama kali diusulkan oleh **Fred Fiedler** yang dituangkan dalam bukunya yang terkenal *A Theory of Leadership Effectiveness*. Menurut teori ini bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh tingkat kedewasaan atau kematangan bawahan. Oleh karena itu, kesuksesan akan bersumber dari kemampuan dari pemimpin dalam menyelaraskan kepemimpinannya dengan kedewasaan para sumber daya manusia yang dihadapi waktu itu.

Perilaku seorang pemimpin sering juga disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut **Harris** ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:

a. *The Autocratic Leader*

Seorang pemimpin yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya. Seorang otokrat mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan.

b. *The Participative Leader*

Pemimpin yang menggunakan gaya partisipatif ia akan menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi. Pemimpin tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahan mengenai keputusan yang diambil.

c. *The Free Rein Leader*

Dalam gaya *Free Rein*, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahannya, dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahan bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam penyelesaian

pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut, dan hanya sedikit melakukan kontak dengan para bawahan. Dengan demikian para bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan/keahlian yang tinggi.

Menurut **Sondang P. Siagian (2003: 31)**, tipe-tipe kepemimpinan dalam berorganisasi dapat digolongkan dalam lima tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang tergolong kedalam tipe otokratis dalam mengambil keputusan akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak terlibat sama sekali dalam proses pengambilannya.

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratis adalah seseorang yang egois. Seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai-nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya.

Seorang pemimpin yang otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya kepemimpinan yang:

- a. Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya
- b. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan ketakutan
- c. Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi
- d. Menggunakan pendekatan punitif dalam terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin ini dalam hal mengambil keputusan, kecenderungannya adalah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha “menjual” keputusan itu kepada bawahannya. Hal ini diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankannya meskipun mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilannya. Pemimpin yang paternalistik ini banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya masyarakat agraris.

Seorang pemimpin yang paternalistik biasanya mengutamakan kebersamaan. Berdasarkan kebersamaan itu, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik biasanya mengutamakan keputusan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat sangat menonjol pula. Artinya pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat didalam organisasi seadil dan semerata mungkin. Ada pandangan yang mengatakan bahwa dimata seorang pemimpin yang paternalistic para bawahannya belum dewasa dalam cara berfikir dan bertindak sehingga memerlukan bimbingan dan tuntutan yang terus menerus.

3. Tipe Kharismatik

Seorang yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Pemimpin dengan tipe ini dalam organisasinya para anggotanya dibebaskan bekerja dengan siapa mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada kelompok.

4. Tipe *Laissez-Faire*

Karakteristik yang paling menonjol dari seorang pimpinan yang *laissez faire* pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal mengambil keputusan, tipe pemimpin ini akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau tanpa pengarahan sama sekali.

5. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan.

Menurut **Chapman** yang dikutip **Dale Timple** ada 5 (lima) landasan kepemimpinan yang kokoh yaitu:

- a. Cara berkomunikasi
- b. Pemberian motivasi
- c. Kemampuan memimpin
- d. Pengambilan keputusan
- e. Kekuasaan yang positif (**Umar, 1999: 13**).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu ada 5 (lima) fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki:

- a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Wakil dan juru bicara perusahaan dalam berhubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan intern perusahaan terutama dalam mengatasi suatu konflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

(Sondang, 2000: 47-48)

Proses kepemimpinan akan berjalan secara efektif apabila pemimpin tersebut memiliki aspek-aspek kepribadian sebagai berikut **(Nawawi, 2004: 56)**:

- a. Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain.
- c. Mampu bekerja sama dengan orang lain.
- d. Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan (*intelegensi*) yang memadai.
- e. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan setiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inovatif.
- f. Senang bergaul, ramah, suka menolong dan terbuka terhadap kritik orang lain.
- g. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana.
- h. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

D. Lingkungan Kerja

Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugasnya dengan baik dimana lingkungan kerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja juga terhadap aktivitas perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan ini.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan meskipun untuk menciptakan lingkungan yang baik memerlukan biaya yang relatif tinggi, karena penyusunan satu sistem produksi perusahaan yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpegaruh bagi pekerja dalam menjalankan setiap tugasnya. **(Nitisemito, 1999: 183)**

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi didalam perusahaan yang bersangkutan, namun lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang kerja dalam perusahaan.

Untuk lebih jelasnya didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja. Adapun bagian-bagian tersebut antara lain **(Nitisemito, 1999: 97)**:

1. Pelayanan Karyawan

Pelayanan terhadap karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentuk lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan.

Karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja akan dapat menambah gairah kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan, serta dapat menjaga nama baik perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang bekerja dalam perusahaan tidak mendapatkan pelayanan semestinya akan merasa seperti terpaksa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Pelayanan karyawan ini meliputi makanan, pelayanan kesehatan, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja, hal ini dapat meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan dan sebagainya. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan penurunan tingkat produktivitas didalam perusahaan.

3. Hubungan karyawan didalam perusahaan

Hubungan karyawan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena didalam menyelesaikan tugas-tugas para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan didalam perusahaan.

Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang sampai sekarang kurang memperhatikan faktor ini . dan untuk menciptakan tingkah laku yang positif dari pekerja, perusahaan perlu membuat suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong pekerja untuk memberikan hasil kerjanya yang lebih baik pada perusahaan.

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kondisi kerja yang baik adalah, (Nitisemito, 1999: 185)

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja untuk setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan.

2. Kebersihan

Kebersihan dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih maka hal ini akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dapat pula memepengaruhi absensi.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebaunan, pengarahannya, rataannya penyebaran dan warna. Melalui penerangan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

4. Pertukaran dan sirkulasi yang baik

Pertukaran udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran Fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik dapat mengganggu kesehatan serta menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Musik

Musik yang mengalun merdu dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan, apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat diharapkan pula mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat kerja baru.

6. Keamanan dan keselamatan kerja

Pelindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kecelakaan yang terjadi adalah merupakan hal yang harus diperhatikan.

7. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan memerlukan penguasaan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan pekerja.

Lingkungan kerja yang baik atau lingkungan kerja yang dapat perhatian dari perusahaan tertentu dapat membuat karyawan merasa lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan, dan ini akan menaikkan atau menurunkan tingkat *labour turn over*. Dan sebaliknya jika lingkungan tidak baik atau kurang mendapat perhatian dari perusahaan tertentu akan membuat karyawan tidak semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Bila lingkungan kerja tersebut baik, maka para karyawan akan dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat produktivitas akademi akan berada pada tingkat yang tinggi pula.

Selain lingkungan kerja, yang menjadi perhatian dalam melakukan pekerjaan adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, seperti sarana gedung yang memadai, peralatan kantor dan lain sebagainya. Jika fasilitas kerja tidak lengkap atau kurang memadai yang menyebabkan kurang maksimalnya pelaksanaan tugas, tentu saja karyawan menjadi malas untuk bekerja dan bisa saja melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat, cepat pulang, serta keluar bukan pada jam istirahat.

Dengan adanya lingkungan yang baik, tentu akan membuat pegawai menjadi bersemangat dan senang bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, pastilah pegawai akan menjadi malas bekerja di tempat kerja yang akan berakibat kepada tingginya tingkat absen, lalai dalam mengerjakan tugas, dan tindakan– tindakan indisipliner lainnya.

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap:

1. Membangkitkan (Kompensasi)
2. Kepemimpinan (Mengarahkan)
3. Memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

(Mangkunegara, 2004: 94).

II.2. Penelitian Terdahulu

Meryza Handayani (2007), Pengaruh Motivasi Terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai Di Bagian Ekonomi Pada Kantor Bappeda Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,556 atau 56% sedangkan koefisien determinasi berganda (R Squared) yang diperoleh dari kelipatan (R) adalah sebesar 0,309 menunjukkan bahwa 30,9% pelaksanaan tugas (Y) bisa diterangkan dengan variabel motivasi (X) sedangkan sisanya ($100\% - 30,9\% = 69,1\%$) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Resma Wilis (2008), Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Air Jernih kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu (Penerapan Kajian Teori Motivasi Maslow). Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa secara uji f simultan bahwa secara bersama ada pengaruh kebutuhan fisiologis (X₁), kebutuhan rasa aman (X₂), kebutuhan sosial (X₃), kebutuhan penghargaan (X₄), dan kebutuhan aktualisasi diri (X₅) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT. Air Jernih Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh kelima variabel tersebut terhadap motivasi kerja sebesar 73,2%, sedangkan selebihnya (16,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

Yendri Yanto (2008), Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Berkah Dana Fadillah Air Tiris Kecamatan Kampar. Variabel yang diambil dalam penulisan ini yaitu Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier. Kesimpulan dari skripsi ini memperlihatkan hampir seluruh variabel yang diteliti banyak memperlihatkan kekurangan-kekurangan dapat dilihat pada variabel kompensasi rata-rata (36,6%) responden merasa tidak puas, pada variabel lingkungan kerja rata-rata (56,67%) menyatakan baik sedangkan variabel pengembangan karier (48%) beranggapan sangat setuju, pada variabel motivasi rata-rata (44,67%) beranggapan kuat.

II.3. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan kebenarannya (**Hasan, 2003: 139**).

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah dan telaah pustaka, maka penulis merumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.
2. Diduga variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial pada motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

II.4. Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu:

1. Variabel Dependen: Motivasi Kerja
2. Variabel Independen:
 - a. Kompensasi
 - b. Lingkungan Kerja
 - c. Kepemimpinan

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk penulisan skripsi ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru yang beralamat Jl. Soekarno-Hatta No. 38 depan Hotel Ibis Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli 2009 sampai dengan Mei tahun 2010.

III.2. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan prosedur penulisan skripsi ini, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah data dan informasi yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian dalam hal ini adalah PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru. Data-data tersebut adalah berupa data kualitatif dan kuantitatif.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah berupa jadi laporan atau catatan-catatan pada objek penelitian atau jenis data yang diperoleh dan digali melalui pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangan, baik itu berupa data kuantitatif maupun kualitatif serta data-data lain yang berkaitan dan mendukung lainnya yang didapat melalui laporan atau catatan dari tempat penelitian.

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini maka penulis mengumpulkan data-data ini melalui :

a. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

b. Kuisioner

Yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang berkerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

c. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

III.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan menjadi penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru yang berjumlah 61 orang. Karena jumlah karyawan tidak sampai 100 orang, maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

III.5. Analisis Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket.

Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban sangat puas diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi.
2. Jika memilih jawaban puas diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih jawaban netral diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban tidak puas diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban sangat tidak puas diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai sangat rendah.

Tabel III.5.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.	A. Bekerja sama B. Bekerja dengan baik C. Meraih prestasi D. Penilaian istimewa E. Rasa bangga F. Persaingan yang sehat G. Dorongan dan semangat H. Keyakinan dan kemampuan menyelesaikan tugas I. Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah J. Bekerja secara maksimal
2.	Kompensasi Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak	A. Pemberian gaji B. Asuransi dan cuti C. Kebijakan perusahaan

	<p>lansung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p>	<p>dalam memberikan kompensasi</p> <p>D. Kesesuaian kompensasi dengan tugas yang diberikan</p> <p>E. Jaminan</p> <p>F. Kompensasi yang diberikan sudah adil</p> <p>G. Kebutuhan dasar</p> <p>H. Tanggung jawab</p> <p>I. Pemberian tunjangan</p> <p>J. Pemberian kompensasi terhadap jabatan.</p>
3.	<p>Lingkungan Kerja Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpegaruh bagi pekerja dalam menjalankan setiap tugasnya..</p>	<p>A. Fasilitas dan peralatan pekerjaan</p> <p>B. Hubungan antar karyawan</p> <p>C. Rasa aman dalam bekerja</p> <p>D. Kerja sama antar karyawan</p> <p>E. Kebisingan dilingkungan kerja</p> <p>F. Keadaan Udara</p> <p>G. Penerangan</p> <p>H. Kebersihan Lingkungan</p> <p>I. Keamanan dan keselamatan kerja</p> <p>J. Letak lokasi dan suasana tempat kerja</p>
4.	<p>Kepemimpinan Kemampuan yang melihat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor ekstern.</p>	<p>A. Pengarahan tentang pekerjaan</p> <p>B. Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan</p> <p>C. Pengambilan keputusan</p> <p>D. Kebijakan pimpinan dalam memberikan sanksi</p> <p>E. Komunikasi terhadap karyawan</p> <p>F. Pendiskusian masalah</p> <p>G. Hubungan pribadi antar karyawan</p> <p>H. Pengawasan pimpinan</p> <p>I. Pengembangan suasana yang bersahabat</p> <p>K. Hal-hal yang dapat meningkatkan minat kerja karyawan</p>

1. Uji Kualitas Data

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (**Indriantoro Nur, 2002: 180**) untuk menghasilkan data yang berkualitas.

a. Uji Validitas (*Test Of Validity*)

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik reliability analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30.

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reliabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara: One shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji r Tabel.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu

instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $< 0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ acceptable, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000: 171).

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data (Indriantoro, 2002: 265).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang di perhatikan adalah :

a. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005).

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson (Pratisto, 2004) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d

merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus regresi berganda. Rumus regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi

X₁ = Kompensasi

- X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Kepemimpinan
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi atau parameter
 e = Variabel error

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (R) adalah besarnya angka korelasi untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Makna dari Koefisien Korelasi (R) yang bisa digunakan dapat dilihat dengan tabel di bawah ini.

Tabel III.5.2 : Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2005:183)

Selain besar korelasi, *tanda korelasi* juga berpengaruh pada penafsiran hasil. Tanda negatif (-) pada output menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan arah hubungan yang sama (Santoso, 2009: 308).

Koefisien determinasi (R Square) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel–variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

BAB VI

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

VI.1. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan industri pecah belah yang didirikan pada tahun 2001. PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru ini berlokasi di jalan Soekarno-Hatta No. 38 depan Hotel Ibis Pekanbaru.

Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Kedaung Medan Industri Ltd yang berkantor pusat di Sumatera Utara, Medan. PT. Kedaung Tabletop Plaza ini bergerak sebagai distributor barang-barang pecah belah yang dikhususkan untuk kebutuhan rumah tangga seperti piring, mangkuk, gelas dengan berbagai bentuk dan ukuran serta harga yang sangat terjangkau.

PT. Kedaung Tabletop Plaza ini dalam memasarkan barang-barang pecah belahnya. PT. Kedaung Tabletop Plaza ini hanya menjual barang-barang pecah belah yang diproduksi oleh Kedaung Industri Group (KIG) dan perusahaan ini memiliki *showroom* sendiri yang dapat memasarkan barang-barang pecah belahnya langsung ke konsumen.

Dalam memasarkan barang-barang pecah belahnya, perusahaan ini menggunakan tim sales, dimana tim sales ini cenderung bergerak melayani toko-toko, retail menunggu, yaitu dengan melakukan program promosi. Kegiatan promosi ini dilakukan untuk memperkenalkan barang-barang pecah belah seperti pameran, pembuatan iklan di media cetak dan elektronik.

Kemudian untuk menyalurkan barang-barang kepada dealer PT. Kedaung Tabletop Plaza mempunyai sistem kampas yang dibagi menjadi 4 (empat) wilayah kerja yaitu:

- a. Wilayah Pekanbaru sekitarnya.
- b. Wilayah Sumatera Barat.
- c. Wilayah Riau Daratan mengarah ke provinsi Jambi.
- d. Wilayah Riau Daratan mengarah ke Provinsi Sumatera Utara.

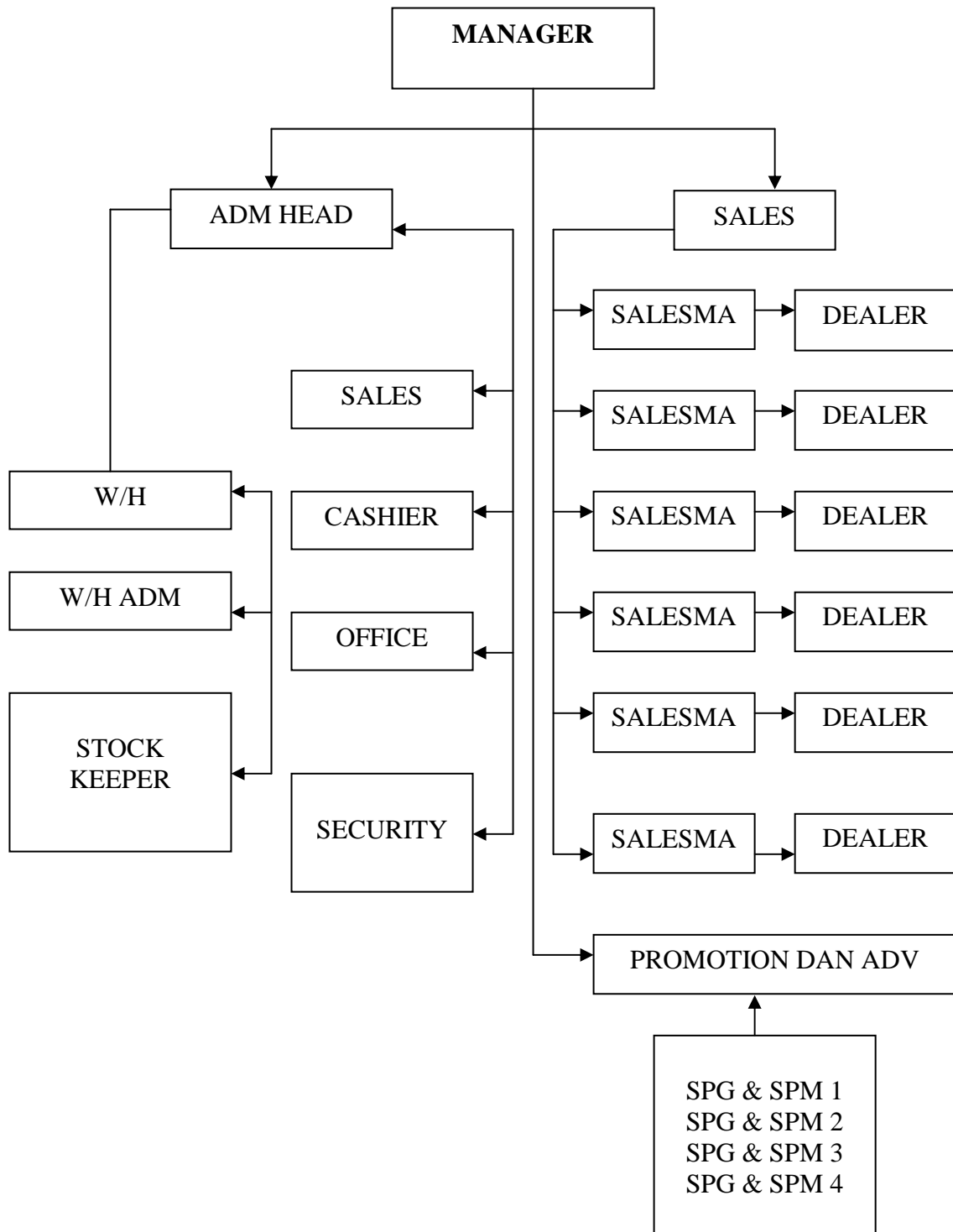
Dalam menyalurkan barang-barang kepada dealer-dealer PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru ini mempunyai armada yang akan berangkat berdasarkan *Delivery Order (DO)* dari para dealer, apakah itu dealer dalam kota maupun di luar kota. Dalam pengiriman barang PT. Kedaung Tabletop Plaza tidak mengalami keterlambatan, karena perusahaan sudah memiliki tim sales yang mempunyai tugas masing-masing.

VI.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi, kegiatan yang ada didalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat dikoordinir secara efektif dan efisien.

Dalam suatu perusahaan, adanya struktur organisasi yang baik akan dapat membentuk suatu kesatuan organisasi dari tiap-tiap bagian dan akan terlihat adanya pimpinan tugas, tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing bagian.

Struktur Organisasi PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru



SPG (Sales Promotion Girl), SPM (Sales Promotion Man)

Sumber: PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru

Berdasarkan struktur organisasi PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru, maka dapat dijelaskan tugas dari setiap anggota organisasi tersebut.

a. Manajer/Pimpinan Perusahaan

Merupakan pimpinan yang ditunjuk dan diangkat oleh kantor pusat yang menjalankan atau melaksanakan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana dan kebijakan dari perusahaan. Manager juga mempunyai wewenang dalam menyusun strategi pengembangan usaha serta menentukan kebijakan umum perusahaan dengan tugas:

1. Menentukan arah kebijakan atau rencana kerja yang berlaku di kantor cabang sesuai yang ditetapkan dari pusat.
2. Mengawasi jalannya operasional perusahaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.
3. Mempertanggungjawabkan hasil kerja dan operasional perusahaan kepada kantor pusat.

b. *Admin Head*/Kepala Administrasi

Admin Head berfungsi mengawasi jalannya standar operasional seluruh aktivitas perusahaan di kantor cabang. Tugasnya yaitu:

1. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan proses administrasi di kantor cabang.
2. Menganalisa laporan keuangan berdasarkan transaksi yang terjadi didalam kegiatan operasional.
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atau pencatatan transaksi yang dilakukan.
4. Meneliti dan memeriksa laporan kas atau bank dan bukti penerimaan dan pembayaran kas.

c. *Sales Coordinator*

Tugas dari *Sales Coordinator* yaitu:

1. Mengawasi pencapaian target penjualan (perbulan, perempat bulan dan tahunan).
2. Melakukan *review* terhadap pencapaian target penjualan yang telah diperoleh oleh para salesman yang dilakukan dua kali seminggu.
3. Membuat laporan perkembangan pasar berdasarkan 3C (*Competitor, Company, Costumer*).
4. Membuat perencanaan untuk meningkatkan pangsa pasar dan perluasan area.
5. Mengadakan evaluasi perkembangan berdasarkan data mingguan.
6. Memberikan respon terhadap *inventory turn over* untuk barang yang *slow moving* dan *discotinuted*.
7. Mengontrol laporan dan aktivitas penjualan dari para salesman setiap hari.

d. *Chasier*

Tugas *chasier* yaitu:

1. Membuat catatan atas bukti transaksi pada voucher pendukung.
2. Membuat laporan Ikhtisar Pengeluaran Kas Kecil (IPKK).
3. Membuat laporan kas opname (harian) dan laporan rekonsiliasi bank.
4. Membuat laporan analisa opes (bulanan).

e. *Warehouse Leader* (Kepala Gudang)

Tugas dari *Warehouse Leader* (Kepala Gudang) yaitu:

1. Melakukan *stock taking* mingguan dan bulanan.
2. Mengontrol pencatatan administrasi dan fisik gudang.
3. Membuat laporan rekonsiliasi stock fisik dan stock *M-system* mingguan dan bulanan.
4. Membuat laporan dan menginformasikan *aging inventory* pada sales admin.
5. Mengatur perawatan kendaraan operasional gudang.
6. Mengatur tata letak barang untuk kelancaran arus keluar masuk barang.
7. Mengontrol pengeluaran biaya operasional gudang (parker, kanspsi, bbm, dll).

f. *Warehouse Admin*

Tugas *Warehouse Admin* yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan pelancaran barang masuk dan barang keluar.
2. Mengontrol seluruh pencatatan *delevery order (picking delevery)*.
3. Mengontrol seluruh pencatatan secara administrasi.
4. Melakukan *konfirm* barang intransit pabrik.
5. Membuat laporan mutasi fisik harian gudang.
6. Mencocokkan saldo laporan mutasi fisik dengan kartu stock gudang.
7. Mengontrol saldo barang titipan dealer.

g. *Stock Keeper*

Tugas dari *Stock Keeper* yaitu:

1. Mengontrol pengeluaran barang ke dealer yang dimuat pada mobil pengiriman.

2. Menulis nomor seri barang pada *Delivery Order*/surat pengantar.
 3. Mencatat pengeluaran barang pada buku ekspedisi.
 4. Mengatur tata letak *reject*, *display*, dll.
 5. Membersihkan lingkungan gudang.
- h. Dealer.

Dealer merupakan toko-toko yang telah mempunyai ikatan perjanjian dengan perusahaan atau syarat-syarat tertentu yang ditunjuk untuk melakukan pemasaran produk Kedaung Industrial Group (KIG) yang dipasarkan oleh perusahaan.

i. *Promotion and Advertising*

Bagian promosi dan advertising ini bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan promosi. Tugas dari bagian promosi ini yaitu:

1. Membuat atau merencanakan kegiatan promosi yang akan dilakukan di kantor cabang sesuai dengan persetujuan manager (apakah berupa pameran didalam atau diluar kota).
2. Membuat proposal budget yang akan digunakan dalam kegiatan promosi serta menetapkan target penjualan dari setiap kegiatan yang dilakukan.
3. Membuat atau mengaktifkan pemasangan iklan di surat kabar, radio dan televisi berdasarkan instruksi manager.

Dalam kegiatan pameran, baik itu yang dilakkan di mall/pusat perbelanjaan atau di toko maka tim promosi dibantu oleh para SPG dan SPM yang bertugas untuk mensukseskan penjualan pada pameran tersebut agar yang diperoleh sesuai dengan yang ditargetkan.

j. *Office Girl*

Adapun tugas dan kewajiban *Office Girl* ini adalah menjaga kebersihan ruangan kantor, *foto copy* dokumen untuk arsip serta menyediakan minuman dan snack bagi karyawan yang ada dikantor.

k. Security

Tugas dari security adalah menjaga keamanan lingkungan kantor/perusahaan dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab setiap saat baik siang maupun malam.

VI.3. Aktivitas Perusahaan

PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru bergerak dibidang pemasaran barang pecah belah yang aktivitas sehari-harinya adalah menjual barang-barang pecah belah tersebut diproduksi oleh Kedaung Industrial Group (KIG) dan dipasarkan langsung kepada konsumen.

Dalam memasarkan barang-barang pecah belah PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru ini memiliki armada dalam pengiriman barang yang berdasarkan *Delivery Order (DO)* dari para dealer, apakah itu dealer dalam kota maupun diluar kota. Dalam pengiriman barang, PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru tidak pernah mengalami keterlambatan karena perusahaan ini sudah mempunyai tim sales yang mempunyai tugas masing-masing sehingga dapat bergerak cepat.

BAB V

PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian, yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui segmentasi pasarnya.

V.1.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	36	59,02
2.	Wanita	25	40,98
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria.

V.1.2. Responden Menurut Usia

Hasil penelitian mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.2. Responden Menurut Usia

No	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	22 – 28 tahun	11	18,03
2	29 – 38 tahun	35	57,38
3	39 tahun keatas	15	24,59
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 29–38 tahun.

V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

Hasil penelitian menurut masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

No	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-1 tahun	18	29,51
2	1-3 tahun	27	44,26
3	3-5 tahun	10	16,39
4	5 tahun keatas	6	9,84
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 27 orang.

V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	21	34,43
2	D3	26	42,62
3	S1	14	22,95
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 26 orang.

V.2. Deskripsi variabel

V.2.1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan perwujudan dan dorongan akibat rangsangan dari dalam atau dari luar diri sendiri, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada variabel motivasi kerja (Y) diwakili oleh 10 (sepuluh) pertanyaan yang mencerminkan indikator motivasi kerja. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

Tabel V.2.1.1: Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk membantu Pekerjaan Rekan-rekan Anda

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	17	27,87
2	Kuat	17	27,87
3	Kadang-Kadang	23	37,70
4	Lemah	4	6,56
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan anda dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (27,87%), memilih kuat sebanyak 17 orang responden yaitu Sebesar (27,87%), memilih kadang-kadang

sebanyak 23 orang responden yaitu sebesar (37,70%), memilih lemah sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (6,56%) dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Tabel V.2.1.2: Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk Bekerja dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	22	36,07
2	Kuat	30	49,18
3	Kadang-Kadang	9	14,75
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk bekerja dengan baik dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,07%), memilih kuat sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (49,18%), memilih kadang-kadang sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14,75%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah.

Tabel V.2.1.3: Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk memperlihatkan Prestasi Kerja yang Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	22	36,07
2	Kuat	23	37,70
3	Kadang-Kadang	16	26,23
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,07%), memilih kuat sebanyak 23 orang responden yaitu Sebesar (37,70%), memilih kadang-kadang sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (26,23%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah.

Tabel V.2.1.4: Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk Bekerja Keras agar mendapatkan Penilaian Istimewa dari Pimpinan supaya cepat Naik Pangkat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	21	34,43
2	Kuat	21	34,43
3	Kadang-Kadang	18	29,51
4	Lemah	1	1,63
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan supaya cepat naik pangkat dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (34,43%), memilih kuat sebanyak 21 orang responden yaitu Sebesar (34,43%), memilih kadang-kadang sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih lemah sebanyak 1 orang responden yaitu Sebesar (1,63%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Tabel V.2.1.5: Tanggapan Responden terhadap Rasa Bangga yang dirasakan pada Posisi saat ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	20	32,79
2	Kuat	32	52,46
3	Kadang-Kadang	9	14,75
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang rasa bangga yang dirasakan pada posisi saat ini dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih kuat sebanyak 32 orang responden yaitu sebesar (52,46%), memilih kadang-kadang sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14,75%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah.

Tabel V.2.1.6: Tanggapan Responden tentang Dorongan dalam Diri terhadap Persaingan Sehat akan membuat anda Lebih Berusaha untuk Belajar dan Bekerja Lebih Baik lagi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	22	36,07
2	Kuat	28	45,90
3	Kadang-Kadang	10	16,39
4	Lemah	1	1,64
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olaha

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri terhadap persaingan sehat akan membuat anda lebih berusaha untuk

belajar dan bekerja lebih baik lagi dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,07%), memilih kuat sebanyak 28 orang responden yaitu Sebesar (45,90%), memilih kadang-kadang sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (16,39%), memilih lemah sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,64%) dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Tabel V.2.1.7: Tanggapan Responden terhadap menjadi Karyawan dengan Prestasi yang Baik Diperlukan Kerja Keras

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	22	36,07
2	Kuat	26	42,62
3	Kadang-Kadang	13	21,31
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang keyakinan anda akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,07%), memilih kuat sebanyak 26 orang responden yaitu Sebesar (42,62%), memilih kadang-kadang sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (21,31%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah.

Tabel V.2.1.8: Tanggapan Responden terhadap Keyakinan anda akan Kemampuan untuk Melaksanakan Tugas dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	24	39,35
2	Kuat	26	42,62
3	Kadang-Kadang	11	18,03
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri saudara untuk berdiskusi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (39,35%), memilih kuat sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (42,62%), memilih kadang-kadang sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (18,03%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah

Tabel V.2.1.9: Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri Saudara untuk Berdiskusi dengan Rekan dalam menyelesaikan Tugas yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	26	42,62
2	Kuat	26	42,62
3	Kadang-Kadang	9	14.76
4	Lemah	-	-
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang dorongan dalam diri saudara untuk berdiskusi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (42,62%), memilih kuat sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (42,62%), memilih kadang-kadang sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14.76%) dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah

Tabel V.2.1.10 : Tanggapan Responden terhadap Semangat Saudara yang Berusaha Maksimal dalam Bekerja sesuai dengan Kemampuan yang ada pada Diri Saudara/i untuk Mengejar Kekurangan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	22	36,07
2	Kuat	20	32,79
3	Kadang-Kadang	18	29,51
4	Lemah	1	1,63
5	Sangat Lemah	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat motivasi kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang semangat saudara yang berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri saudara/i untuk mengejar kekurangan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,07%), memilih kuat sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih kadang-kadang sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih lemah sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,63%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Tabel V.2.1.11: Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Kategori Jawaban Responden					Jumlah
	5	4	3	2	1	
Dorongan dalam Diri untuk membantu Pekerjaan	17 27,87%	17 27,87%	23 37,70%	4 6,56%	-	61
Dorongan dalam Diri untuk Bekerja dengan Baik	22 36,07%	30 49,18%	9 14,75%	-	-	61
Dorongan dalam Diri untuk memperlihatkan Perstasi Kerja	22 36,07%	23 37,70%	16 26,23%	-	-	61
Dorongan dalam Diri untuk Bekerja Keras	21 34,43%	21 34,43%	18 29,51%	1 1,63%	-	61
Rasa Bangga yang dirasakan pada Posisi saat ini	20 32,79%	32 52,46%	9 14,75%	-	-	61
Dorongan dalam Diri terhadap Persaingan Sehat	22 36,07%	28 45,90%	10 16,39%	1 1,64%	-	61
Menjadi Karyawan dengan Prestasi yang Baik keras	22 36,07%	26 42,62%	13 21,31%	-	-	61
Keyakinan anda akan kemampuan	24 39,35%	26 42,62%	11 18,03%	-	-	61
Dorongan dalam Diri saudara untuk Berdiskusi	26 42,62%	26 42,62%	9 14,76%	-	-	61
Semangat Saudara yang Berusaha Maksimal dalam Bekerja	22 36,07%	20 32,79%	18 29,51%	1 1,63%	-	61
Jumlah	218	249	136	7	-	610
Rata-rata Persentase	21,8 35,74%	24,9 40,82%	13,6 22,29%	0,7 1,15%	-	61 100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dikategorikan kuat dengan nilai rata-rata terbesar adalah 40,82%

V.2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun tidak, diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi dalam setiap perusahaan merupakan suatu langkah atau daya tarik yang sengaja diberikan pada karyawan dengan tujuan membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan agar berprestasi dalam perusahaan. Jika para karyawan diliputi oleh rasa tidak puas akan kompensasi yang diterimanya maka akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas karyawan itu sendiri.

Bagi sebuah organisasi kompensasi merupakan suatu masalah pokok dan penting artinya, karena hal ini sering menjadi perhatian bagi setiap karyawan. Terlebih lagi mengenai gaji pokok, insentif, tunjangan dan jaminan sosial. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya selalu dan sangat memperhatikan secara serius masalah pemberian kompensasi ini. Dimana diharapkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru pelaksanaan kompensasi membayar gaji sesuai dengan Upah Minimum Pemerintah (UMP) yang dapat memenuhi kebutuhan pokok. Perusahaan memberikan tambahan penghasilan seperti tunjangan. Tunjangan yang diberikan Perusahaan dapat berupa tunjangan finansial dan non finansial. Tunjangan finansial berupa insentif, bonus THR. Sedangkan tunjangan non finansial dapat berupa penilaian prestasi kerja dan jaminan kesehatan.

Pada variabel kompensasi (X1) diwakili oleh 10 (sepuluh) pertanyaan yang mencerminkan indikator kompensasi. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut

Tabel V.2.2.1: Tanggapan Responden terhadap Perusahaan telah Memberikan Gaji yang Cukup

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	26	42,62
2	Puas	25	40,99
3	Netral	10	16,39
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang perusahaan telah memberikan gaji yang cukup dimana yang memilih sangat puas sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (42,62%), memilih puas sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (40,99%), memilih netral sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (16,39%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.2: Tanggapan Responden terhadap Kompensasi seperti Asuransi dan Fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	18	29,51
2	Puas	32	52,46
3	Netral	9	14,75
4	Tidak Puas	2	3,28
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang kompensasi seperti asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih puas sebanyak 32 orang responden yaitu Sebesar (52,46%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14,75%), memilih tidak puas sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (3,28%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.3: Tanggapan Responden terhadap Metode Pemberian Kompensasi yang diterapkan pada Perusahaan tempat Saudara Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	20	32,79
2	Puas	20	32,79
3	Netral	20	32,79
4	Tidak Puas	1	1,63
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang metode pemberian kompensasi yang diterapkan pada perusahaan tempat saudara bekerja dimana yang memilih sangat puas sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih puas sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih tidak puas sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,63%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.4: Tanggapan Responden terhadap Kompensasi yang Saudara Terima sebagai Imbalan atas Hasil Kerja Saudara

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	18	29,51
2	Puas	20	32,79
3	Netral	21	34,42
4	Tidak Puas	2	3,28
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang kompensasi yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja saudara dimana yang memilih sangat puas sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih puas sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (34,42%), memilih tidak puas sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (3,28%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.5: Tanggapan Responden terhadap Jaminan yang diberikan Perusahaan Apabila Saudara Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	25	40,98
2	Puas	24	39,34
3	Netral	12	19,67
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan apabila saudara sakit dimana yang memilih sangat puas sebanyak 25

orang responden yaitu sebesar (40,98%), memilih puas sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (19,67%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.6: Tanggapan Responden terhadap Keadilan yang didapat Karyawan dari Kompensasi yang diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	20	32,79
2	Puas	27	44,26
3	Netral	12	19,67
4	Tidak Puas	2	3,28
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar dimana yang memilih sangat puas sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih puas sebanyak 27 orang responden yaitu Sebesar (44,26%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (19,67%), memilih tidak puas sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (3,28%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.7: Tanggapan Responden terhadap Kompensasi yang diberikan Perusahaan dalam memenuhi Kebutuhan Dasar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	23	37,71
2	Puas	24	39,34
3	Netral	13	21,31
4	Tidak Puas	1	1,64
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang keadilan yang didapat karyawan dari kompensasi yang diberikan perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 23 orang responden yaitu sebesar (37,71%), memilih puas sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (21,31%), memilih tidak puas sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (1,64%) dan tidak ada responden yang memilih dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.8: Tanggapan Responden terhadap Gaji yang diterima terhadap Tanggung Jawab yang diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	21	34,43
2	Puas	26	42,62
3	Netral	13	21,31
4	Tidak Puas	1	1,64
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang gaji yang diterima terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (34,43%), memilih puas sebanyak 26 orang responden yaitu Sebesar (42,62%), memilih netral sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (21,31%), memilih tidak puas sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (1,64%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas

Tabel V.2.2.9: Tanggapan Responden terhadap Tunjangan yang diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	25	40,98
2	Puas	25	40,98
3	Netral	11	18,04
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang tunjangan yang diberikan perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (40,98%), memilih puas sebanyak 25 orang responden yaitu Sebesar (40,98%), memilih netral sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (18,04%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.10: Tanggapan Responden terhadap Pemberian Kompensasi yang anda terima dari Perusahaan terhadap Jabatan anda sekarang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	26	42,62
2	Puas	27	44,26
3	Netral	8	13,12
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Jumlah		61	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat menurut tanggapan responden tentang pemberian kompensasi yang anda terima dari perusahaan terhadap jabatan anda sekarang dimana yang memilih sangat puas sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (42,62%),

memilih puas sebanyak 27 orang responden yaitu Sebesar (44,26%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (13,12%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.2.11: Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Kategori Jawaban Responden					Jumlah
	5	4	3	2	1	
Perusahaan telah Memberikan Gaji yang cukup	26 42,62%	25 40,99%	10 16,39%	-	-	61
Kompensasi seperti Asuransi dan Fasilitas	18 29,51%	32 52,44%	9 14,75%	2 3,28%	-	61
Metode pemberian Kompensasi	20 32,79%	20 32,79%	20 32,79%	1 1,63%	-	61
Kompensasi yang Saudara Terima	18 29,51%	20 32,79%	21 34,42%	2 3,28%	-	61
Jaminan yang diberikan Perusahaan	25 40,98%	24 39,34%	12 19,67%	-	-	61
Keadilan yang didapat Karyawan	20 32,79%	27 44,26%	12 19,67%	2 3,28%	-	61
Kompensasi yang diberikan Perusahaan	23 37,71%	24 39,34%	13 21,31%	1 1,64%	-	61
Gaji yang diterima terhadap Tanggung Jawab	21 34,43%	26 42,62%	13 21,31%	1 1,64%	-	61
Tunjangan yang diberikan Perusahaan	25 40,98%	25 40,98%	11 18,04%	-	-	61
Pemberian Kompensasi yang anda Terima	26 42,62%	27 44,26%	8 13,12%	-	-	61
Jumlah	222	250	129	9	-	610
Rata-rata Persentase	22,2 36,40%	25 40,99%	12,9 21,14%	0,9 1,47%	-	61 100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru memuaskan karyawan dengan nilai rata-rata terbesar adalah 40,99%.

V.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendorong motivasi kerja karyawan. Pada umumnya karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman dan handal untuk kenyamanan serta memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab. Lingkungan kerja meliputi fasilitas, yaitu sesuatu yang digunakan, ditempati dan dinikmati karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Yang termasuk dalam variabel lingkungan kerja ini adalah keadaan fasilitas di PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru, kondisi hubungan sosial antara bawahan dengan atasan dalam lingkungan kerja.

Pada variabel lingkungan kerja (X₂) diwakili oleh 10 (sepuluh) pertanyaan yang mencerminkan indikator lingkungan kerja. Pertanyaan Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.2.3.1: Tanggapan Responden terhadap Penyediaan Fasilitas dan Peralatan Pekerjaan di tempat Kerja Saudara

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	27,87
2	Baik	19	31,15
3	Netral	25	40,98
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang pemberian kompensasi yang anda terima dari perusahaan terhadap jabatan anda sekarang

dimana yang memilih sangat baik sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (27,87%), memilih baik sebanyak 19 orang responden yaitu Sebesar (31,15%), memilih netral sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (40,98%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.2: Tanggapan Responden terhadap Kondisi Lingkungan Sosial antara Bawahan dan Atasan dalam Lingkungan Kerja Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	22	36,06
2	Baik	34	55,74
3	Netral	5	8,20
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang kondisi lingkungan sosial antara bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja perusahaan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,06%), memilih baik sebanyak 34 orang responden yaitu Sebesar (55,74%), memilih netral sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (8,20%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.3: Tanggapan Responden terhadap Penyediaan Alat-alat Keselamatan Kerja yang diberikan Perusahaan terhadap Karyawannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	29,51
2	Baik	21	34,43
3	Netral	22	36,06
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang penyediaan alat-alat keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dimana yang memilih sangat baik sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih baik sebanyak 21 orang responden yaitu Sebesar (34,43%), memilih netral sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,06%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.4: Tanggapan Responden terhadap Kerja Sama yang Saudara Rasakan selama ini dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	24	39,34
2	Baik	20	32,79
3	Netral	17	27,87
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang kerja sama yang saudara rasakan selama ini dalam pelaksanaan pekerjaan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (39,34%), memilih baik sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (27,87%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.5: Tanggapan Responden terhadap Ketenangan di Lingkungan Kerja Saudara

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	25	40,98
2	Baik	20	32,79
3	Netral	16	26,23
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang ketenangan di lingkungan kerja saudara dimana yang memilih sangat baik sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (40,98%), memilih baik sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (26,23%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.6: Tanggapan Responden terhadap Keadaan Udara di tempat Saudara Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	27	44,26
2	Baik	26	42,62
3	Netral	8	13,12
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang keadaan udara di tempat saudara bekerja dimana yang memilih sangat baik sebanyak 27 orang

responden yaitu sebesar (44,26%), memilih baik sebanyak 26 orang responden yaitu Sebesar (42,62%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (13,12%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas

Tabel V.2.3.7: Tanggapan Responden terhadap Keadaan Penerangan yang ada di tempat Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	24	39,34
2	Baik	23	37,70
3	Netral	14	22,96
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang keadaan penerangan yang ada ditempat kerja dimana yang memilih sangat baik sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (39,34%), memilih baik sebanyak 23 orang responden yaitu Sebesar (37,70%), memilih netral sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (22,96%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.8: Tanggapan Responden terhadap Keamanan dan Keselamatan Kerja di Lingkungan Saudara Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	30	49,18
2	Baik	24	39,34
3	Netral	7	11,48
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang keamanan dan keselamatan kerja di lingkungan saudara bekerja dimana yang memilih sangat baik sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (49,18%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (11,48%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.9: Tanggapan Responden terhadap Kebersihan tempat anda Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	28	45,91
2	Baik	24	39,34
3	Netral	9	14,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang kebersihan tempat anda bekerja dimana yang memilih sangat baik sebanyak 28 orang responden yaitu sebesar (45,91%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.10: Tanggapan Responden terhadap secara Keseluruhan terhadap Perusahaan mengenai Letak/lokasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	26,23
2	Baik	24	39,34
3	Netral	21	34,43
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang secara keseluruhan terhadap perusahaan mengenai letak/lokasi dimana yang memilih sangat baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (26,23%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (34,43%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.3.11: Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Kategori Jawaban Responden					Jumlah
	5	4	3	2	1	
Penyediaan Fasilitas dan Peralatan	17 27,87%	19 31,15%	25 40,98%	-	-	61
Kondisi Lingkungan Sosial	22 36,06%	34 55,74%	5 8,20%	-	-	61
Penyediaan Alat-alat Keselamatan Kerja	18 29,51%	21 34,43%	22 36,06%	-	-	61
Kerja sama yang Saudara Rasakan	24 39,34%	20 32,79%	17 27,87%	-	-	61
Ketenangan di Lingkungan Kerja Saudara	25 40,98%	20 32,79%	16 26,23%	-	-	61
Keadaan Udara	27 44,26%	26 42,62%	8 13,12%	-	-	61
Keadaan Penerangan	24 39,34%	23 37,71%	14 22,96%	-	-	61
Keamanan dan keselamatan Kerja	30 49,18%	24 39,34%	7 11,48%	-	-	61
Kebersihan tempat anda Bekerja	28 45,91%	24 39,34%	9 14,75%	-	-	61
Secara keseluruhan terhadap Perusahaan Mengenai Letak/lokasi	16 26,23%	24 39,34%	21 34,43%	-	-	61
Jumlah	231	235	144	-	-	610
Rata-rata Persentase	23,1 37,86%	23,5 38,52%	14,4 23,60%	-	-	61 100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dikategorikan baik dengan nilai rata-rata terbesar 38,52%.

V.2.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai dalam situasi tertentu.

Pada variabel kepemimpinan (X3) diwakili oleh 10 (sepuluh) pertanyaan yang mencerminkan indikator kepemimpinan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.2.4.1: Tanggapan Responden terhadap Pemberian Bimbingan, Pengarahan dan Petunjuk dari Pimpinan dalam melaksanakan Pekerjaan telah dilaksanakan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	26,23
2	Baik	18	29,51
3	Netral	26	42,62
4	Tidak Baik	1	1,64
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang pemberian bimbingan, pengarahan dan petunjuk dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan telah dilaksanakan perusahaan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (26,23%), memilih baik sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%), memilih netral sebanyak 26 orang

responden yaitu sebesar (42,62%), memilih tidak puas sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,64%) dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.2: Tanggapan Responden terhadap adanya Kesempatan yang diberikan terhadap Karyawan untuk mengeluarkan Pendapat, Saran dan Kritik tentang Masalah Pekerjaan kepada Atasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	22	36,06
2	Baik	34	55,74
3	Netral	5	8,20
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang adanya kesempatan yang diberikan terhadap karyawan untuk mengeluarkan pendapat, saran dan kritik tentang masalah pekerjaan kepada atasan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,06%), memilih baik sebanyak 34 orang responden yaitu sebesar (55,74%), memilih netral sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (8,20%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.3: Tanggapan Responden terhadap Pimpinan dalam melakukan Kontrol terhadap Pengambilan Keputusan apabila sedang menyelesaikan masalah Intern

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	22	36,06
2	Baik	21	34,43
3	Netral	18	29,51
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang pimpinan dalam melakukan kontrol terhadap pengambilan keputusan apabila sedang menyelesaikan masalah intern dimana yang memilih sangat baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,06%), memilih baik sebanyak 21 orang responden yaitu Sebesar (34,43%), memilih netral sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.4: Tanggapan Responden terhadap terhadap sikap Pemimpin dalam memberikan Sanksi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	27,87
2	Baik	20	32,79
3	Netral	24	39,34
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang sikap pemimpin dalam memberikan sanksi dimana yang memilih sangat baik sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (27,87%), memilih baik sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (39,34%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.5: Tanggapan Responden terhadap Cara Berkomunikasi Pimpinan terhadap Bawahannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	25	40,98
2	Baik	21	34,43
3	Netral	15	24,59
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang cara berkomunikasi pimpinan terhadap bawahannya dimana yang memilih sangat baik sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (40,98%), memilih baik sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (34,43%), memilih netral sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (24,59%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.6: Tanggapan Responden terhadap Pemimpin anda memberikan Kesempatan kepada para Karyawan untuk Mendiskusikan Masalah-masalah dengan Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	29	47,54
2	Baik	20	32,79
3	Netral	12	19,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang pemimpin anda memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 29 orang

responden yaitu sebesar (47,54%), memilih baik sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (32,79%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (19,67%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.7: Tanggapan Responden terhadap Cara Pimpinan anda Menekankan Hubungan antar Pribadi kepada para Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	22	36,06
2	Baik	33	54,10
3	Netral	6	9,84
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang cara pimpinan anda menekankan hubungan antar pribadi kepada para karyawan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (36,06%), memilih baik sebanyak 33 orang responden yaitu Sebesar (54,10%), memilih netral sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (9,84%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.8: Tanggapan Responden terhadap Pimpinan anda lebih memperhatikan Kerja Kelompok dari pada Kompetisi Individu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	30	49,18
2	Baik	24	39,34
3	Netral	7	11,48
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang pimpinan anda lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi individu dimana yang memilih sangat baik sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (49,18%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (11,48%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.9: Tanggapan Responden terhadap Upaya Pimpinan dalam Mengembangkan Suasana Bersahabat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	28	45,91
2	Baik	24	39,34
3	Netral	9	14,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang upaya pimpinan dalam mengembangkan suasana bersahabat dimana yang memilih sangat baik sebanyak 28 orang responden yaitu sebesar (45,91%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (39,34%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (14,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.10: Tanggapan Responden terhadap Pimpinan menunjukkan Hal-hal yang dapat Menarik Minat Kerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	12	19,67
2	Baik	31	50,82
3	Netral	18	29,51
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat menurut tanggapan responden tentang pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (19,67%), memilih baik sebanyak 31 orang responden yaitu Sebesar (50,82%), memilih netral sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (29,51%) dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Tabel V.2.4.11: Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	Kategori jawaban Responden					Jumlah
	5	4	3	2	1	
Pemberian Bimbingan, Pengarahan dan Petunjuk	16 26,23%	18 29,51%	26 42,62%	1 1,64%	-	61
Adanya Kesempatan yang diberikan terhadap Karyawan	22 36,06%	34 55,74%	5 8,20%	-	-	61
Pimpinan dalam melakukan Kontrol	22 36,06%	21 34,43%	18 29,51%	-	-	61
Sikap Pemimpin dalam memberikan Sanksi	17 27,87	20 32,79	24 39,34	-	-	61
Cara berkomunikasi Pimpinan terhadap Bawahannya	25 40,98%	21 34,43%	15 24,59%	-	-	61
Pemimpin anda memberikan Kesempatan	29 47,54%	20 32,79%	12 19,67%	-	-	61
Cara Pimpinan anda Menekankan	22 36,06%	33 54,10%	6 9,84%	-	-	61
Pimpinan anda lebih memperhatikan Kerja Kelompok	30 49,18%	24 39,34%	7 11,48%	-	-	61
Upaya Pimpinan dalam Mengembangkan Suasana bersahabat	28 45,91%	24 39,34%	9 14,75%	-	-	61
Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat Menarik	12 19,67%	31 50,82%	18 29,51%	-	-	61
Jumlah	223	246	140	1	-	610
Rata-rata	22,3	24,6	14	0,1	-	61
Persentase	36,56%	40,33%	22,95%	0,16%	-	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diberikan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dikategorikan baik dengan nilai rata-rata terbesar 40,33%.

V.3. Statistik Deskriptif

Tabel V.3. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	61	32	50	41,23
Lingker	61	33	50	41,41
Kepemimpinan	61	35	50	41,33
Motivasi	61	32	50	40,74
Valid N (listwise)	61			

Sumber: Lampiran 1 Data Olahan

Dari tabel di atas terlihat bahwa kompensasi mempunyai nilai minimal 32, nilai maksimal 50 dan jumlah rata-rata 41,23. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 41,23 maka responden tersebut memiliki motivasi yang lebih tinggi akan kompensasi yang dilaksanakan.

Lingkungan kerja mempunyai nilai minimal 33, nilai maksimal 50 dan jumlah rata-rata 41,41. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 41,41 maka responden tersebut memiliki motivasi yang lebih tinggi akan lingkungan kerja yang dilaksanakan.

. Kepemimpinan mempunyai nilai minimal 35, nilai maksimal 50 dan jumlah rata-rata 41,33. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 41,33 maka responden tersebut memiliki motivasi yang lebih tinggi akan kepemimpinan yang dilaksanakan.

V.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakannya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan

seluruh item ditetapkan reliabel. Oleh karena itu kuesionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item pertanyaan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas (Sekaran, 2000: 171).

Tabel V.4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alfa	Keputusan
1.	(X1) Kompensasi		Valid	0,769	Reliabel
	X1.1		0,506	Valid	
	X1.2		0,396	Valid	
	X1.3		0,349	Valid	
	X1.4		0,194	Tidak Valid	
	X1.5		0,570	Valid	
	X1.6		0,264	Tidak Valid	
	X1.7		0,538	Valid	
	X1.8		0,513	Valid	
	X1.9		0,558	Valid	
	X1.10		0,433	Valid	
2.	(X2)LingkunganKerja		Valid	0,727	Reliabel
	X2.1		0,441	Valid	
	X2.2		0,504	Valid	
	X2.3		0,243	Tidak Valid	
	X2.4		0,293	Tidak Valid	
	X2.5		0,335	Valid	
	X2.6		0,392	Valid	
	X2.7		0,488	Valid	
	X2.8		0,336	Valid	
	X2.9		0,432	Valid	
	X210		0,197	Tidak Valid	
3.	(X3) Kepemimpinan		Valid	0,698	Reliabel
	X3.1		0,406	Valid	
	X3.2		0,424	Valid	
	X3.3		0,371	Valid	
	X3.4		0,434	Valid	

	X3.5		0,373	Valid	
	X3.6		0,278	Tidak Valid	
	X3.7		0,346	Valid	
	X3.8		0,291	Tidak Valid	
	X3.9		0,323	Valid	
	X310		0,317	Valid	
4.	(Y) Motivasi		Valid	0,800	Reliabel
	Y.1		0,407	Valid	
	Y.2		0,454	Valid	
	Y.3		0,551	Valid	
	Y.4		0,541	Valid	
	Y.5		0,404	Valid	
	Y.6		0,493	Valid	
	Y.7		0,578	Valid	
	Y.8		0,415	Valid	
	Y.9		0,373	Valid	
	Y.10		0,498	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah

Dari diatas dapat dijelaskan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru yang diukur dengan 40 item pertanyaan yang terdiri dari :

1. Kompensasi karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru diukur dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,769 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) item pertanyaan terdapat 2 (dua) pertanyaan yang tidak valid karena dibawah 0,30 yaitu pertanyaan no. 4 atau X1.4 sebesar 0,194, pada pertanyaan no. 6 atau X1.6 yaitu sebesar 0,264.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru diukur dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setelah dilakukan

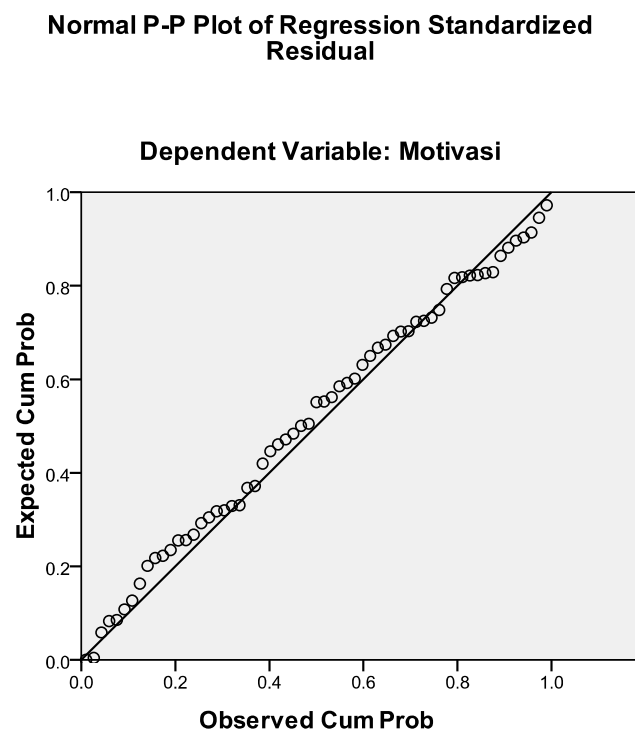
uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,727 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) item pertanyaan terdapat 3 (tiga) pertanyaan yang tidak valid karena dibawah 0,30 yaitu pertanyaan no. 3 atau X2.3 yaitu sebesar 0,243, pada pertanyaan no. 4 atau X2.4 yaitu sebesar 0,293, pada pertanyaan no. 10 atau X2.10 yaitu sebesar 0,197.

3. Kepemimpinan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru diukur dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,698 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) item pertanyaan terdapat 2 (dua) pertanyaan yang tidak valid karena dibawah 0,30 yaitu pertanyaan no. 6 atau X3.6 sebesar 0,278, pada pertanyaan no. 8 atau X3.8 yaitu sebesar 0,291.
4. Motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru diukur dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,800 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) item pertanyaan tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid karena semua item pertanyaan mempunyai nilai diatas 0,30.

V.5. Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi

memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data (**Indriantoro, 2002: 265**). Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: Lampiran 6 Diagram P-P Plot Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.5. Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel penelitian

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi	0,617	0,841	0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0,530	0,941	0,05	Normal
Kepemimpinan	0,813	0,532	0,05	Normal
Motivasi	0,799	0,546	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel di atas menunjukkan nilai K-S-Z untuk sumber kompensasi adalah sebesar 0,617 dengan signifikansi sebesar 0,841. Nilai K-S-Z untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,530 dengan signifikansi sebesar 0,941. Nilai K-S-Z untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,813 dengan signifikansi sebesar 0,532. Nilai K-S-Z untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,799 dengan signifikansi sebesar 0,546.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas $\alpha = 0,05$, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja, variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

V.6. Analisis Uji Asumsi Klasik

V.6.1. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah 2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel V.6.1. Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel	Durbin Watson
1.	Kompensasi	1,494
2.	Lingkungan Kerja	1,494
3.	Kepemimpinan	1,494
4.	Motivasi	1,494

Sumber : Lampiran 7 Durbin-Watson Autokorelasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Durbin Watson di bawah 2 yaitu sebesar 1,494 yang berarti autokorelasi positif. Dengan kata lain dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa regresi ini terdapat autokorelasi positif.

V.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS 17 dibawah 10. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka asumsi bebas Multikolinearitas juga dapat ditentukan jika Tolerance diatas 0,5. Data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel V.6.2. Tolerance & VIF Multikolinearitas

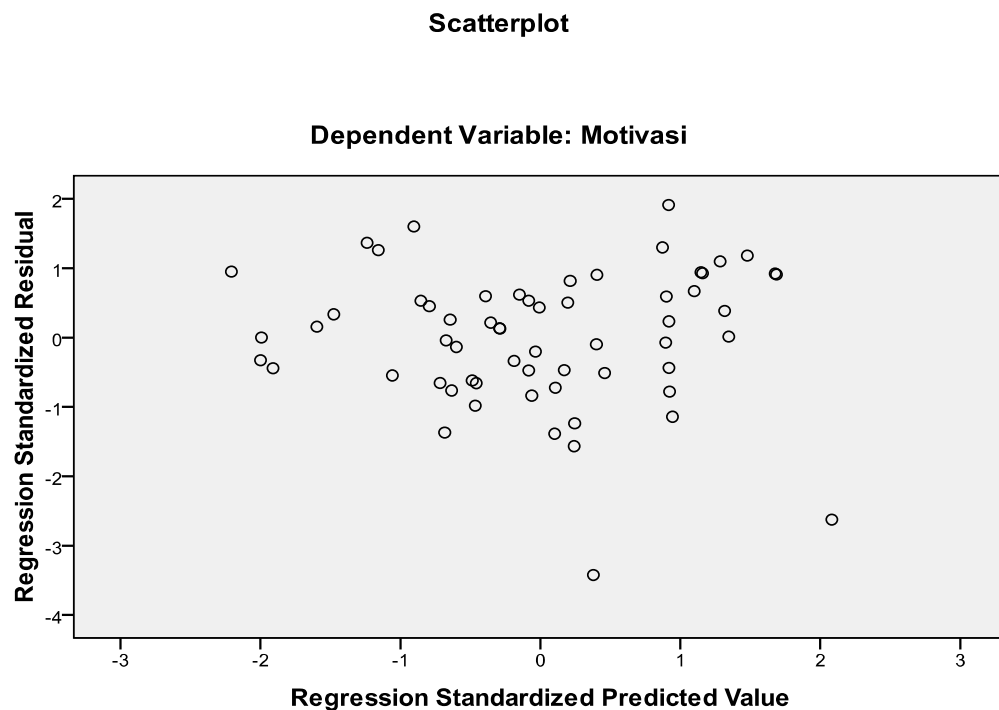
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,678	1,475	Bebas
Lingkungan Kerja	0,445	2,247	Bebas
Kepemimpinan	0,345	2,901	Bebas

Sumber: Lampiran 8 Tolerance & VIF Multikolinearitas

Pada tabel di atas menunjukkan variabel kompensasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,678 sedangkan nilai VIF 1,475, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,445 sedangkan nilai VIF 2,247, dan variabel kepemimpinan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,345 sedangkan nilai VIF 2,901. Dari semua variabel independent tidak terdapat nilai VIF diatas 10, dan terdapat 1 (satu) nilai Tolerance di atas 0,5. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinieritas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas.

V.6.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (**Santoso, 2001: 210**). Seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Lampiran 9 Diagram Scatterplot

Pada gambar di atas tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

V.7. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan motivasi sebagai variabel dependen terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel V.7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,850	4,985		0,572	0,570
Kompensasi	0,577	0,106	0,526	5,455	0,000
Lingkungan kerja	-0,298	0,142	-0,250	-2,099	0,040
Kepemimpinan	0,640	0,170	0,508	3,761	0,000
R= 0,801; R2 = 0,641; F-tabel=2,7664 ; p=0,000 T-tabel=2,0024					

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,801, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa X₁, X₂, X₃ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Adapun koefisien determinan berganda (R Square) yang diperoleh dari (R) adalah sebesar 0,641, menunjukkan bahwa 64,1% motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) sedangkan sisanya sebesar 35,9% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Digunakan teknik analisa berganda data regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysys*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel diatas maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 - b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,850 + 0,577X_1 - 0,298 X_2 + 0,640X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,850 satuan menunjukkan peningkatan motivasi kerja karyawan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap konstan (*Ceteris Paribus*). Dimana hal ini berarti:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1)= 0,577 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kompensasi, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,577 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2)= -0,298 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan. Tanda negatif menunjukkan koefisien arah hubungan yang negatif. Dengan arti setiap ada naik satu satuan variabel lingkungan kerja, maka motivasi kerja karyawan akan menurun sebesar 0,298 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_3)= 0,640 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Menunjukkan hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,640 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

V.8. Hasil Pengujian Hipotesis

V.8.1. Hasil Uji Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh variabel terikat dilakukan uji statistik F.

Ho: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Hi: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Ho diterima dan Hi ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hi diterima dan Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kriteria pengujian Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Hi diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 33,928 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k - 1) ; (n - k)$$

Keterangan: n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel dependen dan independen

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (k - 1) ; (n - k) \\ &= (4 - 1) ; (61 - 4) \\ &= 3 ; 57 \\ &= 2,7664 \end{aligned}$$

$F_{hitung} > F_{tabel} = (33,928 > 2,7664)$. Hal ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima. Jadi hipotesis yang menduga variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

Tabel V.7.1. F-hitung dan F-tabel

F-hitung	F-tabel
33,928	2,7664

Sumber : Lampiran 7 dan lampiran 12

V.8.2. Hasil Uji Parsial

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, serta untuk mengetahui variabel

bebas yang paling menonjol/dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya bersifat konstan/tetap.

Ho: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Hi: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Ho diterima dan Hi ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. Hi diterima dan Ho ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

$$t_{tabel} = \frac{\alpha ; n - k}{2}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel dependen dan independen

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \frac{\alpha ; n - k}{2} \\ &= \frac{0,05}{2} ; 61 - 4 \\ &= 0,025 ; 57 \quad \Rightarrow 2,0024 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah:

1. Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) sebesar 5,455. Hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, $T \text{ hitung } (5,455) > T \text{ tabel } (2,0024)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru
2. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -2,099. hal ini tidak melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, $T \text{ hitung } (-2,099) < T \text{ tabel } (2,0024)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru
3. Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X3) sebesar 3,761. hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, $T \text{ hitung } (3,761) > T \text{ tabel } (2,0024)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial tersebut diatas, diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru adalah kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 5,455, kemudian diikuti oleh kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 3,761. Sedangkan yang tidak mempengaruhi adalah lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar -2,099.

V.9. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan pada hasil analisis terbukti bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru. Sedangkan pembuktian secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y).

Variabel pertama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada penelitian ini adalah kompensasi. Dari hasil tanggapan responden diperoleh hasil rata-rata sebagian besar responden merasa kompensasi yang mereka terima cukup memuaskan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Oleh karena itu, kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan perusahaan bagi karyawan-karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, pihak perusahaan harus menetapkan kompensasi yang paling tepat dan sesuai dengan asas-asas kompensasi, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Sebab, apabila kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi secara adil dan layak, maka karyawan akan mencurahkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif lagi dari sebelumnya. Namun bila kompensasi yang diberikan kurang memadai dan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawannya, maka hal ini akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja karyawan tersebut.

Dalam memberikan kompensasi, tidak hanya berupa uang, namun juga dalam bentuk lain seperti tunjangan ataupun bonus dan berbagai pelayanan tambahan bagi karyawan. Pemberian kompensasi diluar gaji ini merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan, dapat dibuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

Variabel kedua yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang terpenting dari keberhasilan perusahaan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan itu sendiri adalah upaya mempengaruhi orang melalui komunikasi dengan petunjuk dan perintah yang dapat menyebabkan orang lain bertindak dan merespon, sehingga dapat menimbulkan perubahan positif, dengan kekuatan yang dimiliki dapat memotivasi dan mengkoordinasi organisasi juga mampu menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, seorang pemimpin haruslah mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya. Sedangkan kualitas pimpinan dapat dilihat dari segi hubungannya dengan bawahannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penyediaan alat-alat keselamatan kerja dan lingkungan tempat bekerja harus memadai. Pada penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang ada pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru sudah baik makanya tidak berpengaruh lagi terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan didalam perusahaan yang bersentuhan dengan karyawan seperti masalah tata ruang, pengecatannya, pentilasi udara dan lain sebagainya.

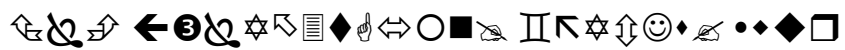
Sebagai pelaku manajemen yang berusaha meningkatkan perhatian terhadap motivasi yang baik akan meningkatkan kegairahan dan semangat kerja karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi dalam Islam diterangkan dalam Al-Qur'an surat Al-Muddatstsir ayat 1-3, Allah SWT berfirman:



Artinya: “Hai orang yang berkemul (berselimut), Bangunlah, lalu berilah peringatan! Dan Tuhanmu agungkanlah!” (Al-Muddatstsir: 1-3)

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa dalam diri manusia haruslah memiliki motivasi yang tinggi dalam mengemban tugas yang diberikan sebagai dorongan untuk mengarahkan kebenaran dengan jelas.

Dalam hal kompensasi, para pemilik perusahaan wajib memberikan gaji yang sesuai dengan keahlian kerja. Untuk masalah kompensasi dalam Islam yang diterangkan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Muddatstsir ayat 6, Allah berfirman:



Artinya: “Dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan)

yang lebih banyak” (Al-Muddatstsir: 6)

Dapat disimpulkan bahwa Islam sangat memperhatikan pemberian kompensasi terhadap hasil kerja karyawan yang merupakan sebagai ungkapan balas jasa dari pekerjaan mereka.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

VI.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yang diukur pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan persamaan regresi $Y = 2,850 + 0,577X_1 - 0,298 X_2 + 0,640X_3 + e$ dan diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,641 ini berarti pengaruh variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) sebesar 64,1% terhadap variabel terikat (motivasi) dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Uji F diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17 didapat perhitungan nilai F hitung sebesar 33,928 dan nilai F tabel distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar 2,7664 yang berarti hipotesis dapat diterima, ini berarti bahwa masing-masing variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (motivasi).

4. Uji T diperoleh hasil penelitian:
 - a. Nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar 5,455. Hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, T hitung (5,455) > T tabel (2,0024) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.
 - b. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar -2,099. Hal ini tidak melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, T hitung (-2,099) < T tabel (2,0024) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.
 - c. Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 3,761. Hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 2,0024, T hitung (3,761) > T tabel (2,0024) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.

VI.2. Saran Penelitian yang akan Datang

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan-karyawannya.

2. Variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan terhadap peningkatan motivasi kerja, untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kompensasi karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru.
3. Dalam lingkungan kerja kepada pihak perusahaan agar selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dimana didalamnya tercipta keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan, sehingga suasana kerja menjadi lebih semangat dan diharapkan adanya lingkungan yang bersih, aman dan nyaman sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan tak kalah pentingnya adanya fasilitas-fasilitas pendukung serta keselamatan kerja bagi karyawan.
4. Kepemimpinan adalah hal yang penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya diri dan dukungan terhadap bawahan, pemberian bimbingan, pengarahan dan petunjuk dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi/instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim, Surat Al-Muddatstsir ayat 1-3, Surat Al-Muddatstsir ayat 6.
- Desler, Gary, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Dharma, Agus, 2001, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Efendi, Rustam, 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Jakarta.
- Endang, Faustin Cardoso, 2000, *Manajemen Kebijakan Operasional*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Halim, Abdul, Dkk, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPP AMP, YKPN, Yogyakarta
- Handoko Hani, 1999, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan S.P Malayu, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Husnan Suad dan Heidrachman, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Indriantoro, Nur, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE UGM Yogyakarta.
- Isyandi. B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Maanusia Dalam Perspektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru.
- Kadarman.A Jusuf Udaya, 2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo Susilo Kal. Kolonel, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, C.V. Pionir Jaya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan yang Efektif*, Edisi IV, Gajah Mada.
- Nitisemito, Alex, 1999, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean, S, Mutiara, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robins, Stephen. P, 2003. *Prilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmaka.
- Santoso, Singgih, 2001, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10* Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- _____, 2009, *Teori Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar maju, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Method for Business*, Third Edition, Jhon Willey and Sons Inc
- Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta
- _____, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Siswanto, Bedjo, 2007, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung
- Soeprihanto, Jhon, 1999, *Pengantar Bisnis*, Liberty, Jakarta

Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

Tohardi, Ahmadi , 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Umar,Husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Winardi, 2000, *Azas-azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Alumni Bandung.

Yuli Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, UMM PRESS, Malang.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas Diagram P-P Plot Normalitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi Variabel Dependen
- Lampiran 8 : Coefficients
- Lampiran 9 : Scatterplot
- Lampiran 10 : Uji Normalitas K-S-Z
- Lampiran 11 : T-Tabel
- Lampiran 12 : F-Tabel
- Lampiran 13 : Kuesioner

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1. Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dari Tahun 2005-2009	3
I.2. Perkembangan Target dan Realisasi Penjualan Barang Pecah Belah pada PT. Kedaung Tabletop Plaza cabang Pekanbaru dari Tahun 2005-2009	4
III.5.1 Operasional Variabel Penelitian.....	45
III.5.2 Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
V.1.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	62
V.1.2. Responden Menurut Usia.....	63
V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja.....	63
V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	63
V.2.1.1 Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk membantu Pekerjaan Rekan-rekan Anda.....	64
V.2.1.2 Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk Bekerja dengan Baik	65
V.2.1.3 Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk memperlihatkan Prestasi Kerja yang Baik	65
V.2.1.4 Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri untuk Bekerja Keras agar mendapatkan Penilaian Istimewa dari Pimpinan supaya cepat Naik Pangkat	66
V.2.1.5 Tanggapan Responden terhadap Rasa Bangga yang dirasakan pada Posisi saat ini	67
V.2.1.6 Tanggapan Responden tentang Dorongan dalam Diri terhadap Persaingan Sehat akan membuat anda Lebih Berusaha untuk Belajar dan Bekerja Lebih Baik lagi	67
V.2.1.7 Tanggapan Responden terhadap menjadi Karyawan dengan Prestasi yang Baik Diperlukan Kerja Keras	68

V.2.1.8	Tanggapan Responden terhadap Keyakinan anda akan Kemampuan untuk Melaksanakan Tugas dengan Baik	68
V.2.1.9	Tanggapan Responden terhadap Dorongan dalam Diri Saudara untuk Berdiskusi dengan Rekan dalam menyelesaikan Tugas yang Diberikan	69
V.2.1.10	Tanggapan Responden terhadap Semangat Saudara yang Berusaha Maksimal dalam Bekerja sesuai dengan Kemampuan yang ada pada Diri Saudara/i untuk Mengejar Kekurangan	70
V.2.1.11	Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja	71
V.2.2.1	Tanggapan Responden terhadap Perusahaan telah Memberikan Gaji yang Cukup	73
V.2.2.2	Tanggapan Responden terhadap Kompensasi seperti Asuransi dan Fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan.....	73
V.2.2.3	Tanggapan Responden terhadap Metode Pemberian Kompensasi yang diterapkan pada Perusahaan tempat Saudara Bekerja	74
V.2.2.4	Tanggapan Responden terhadap Kompensasi yang Saudara Terima sebagai Imbalan atas Hasil Kerja Saudara	75
V.2.2.5	Tanggapan Responden terhadap Jaminan yang diberikan Perusahaan Apabila Saudara Sakit	75
V.2.2.6	Tanggapan Responden terhadap Keadilan yang didapat Karyawan dari Kompensasi yang diberikan Perusahaan	76
V.2.2.7	Tanggapan Responden terhadap Kompensasi yang diberikan Perusahaan dalam memenuhi Kebutuhan Dasar	76
V.2.2.8	Tanggapan Responden terhadap Gaji yang diterima terhadap Tanggung Jawab yang diberikan Perusahaan	77
V.2.2.9	Tanggapan Responden terhadap Tunjangan yang diberikan Perusahaan.....	78
V.2.2.10	Tanggapan Responden terhadap Pemberian Kompensasi yang anda terima dari Perusahaan terhadap Jabatan anda sekarang	78
V.2.2.11	Rekapitulasi Variabel Kompensasi	79

V.2.3.1	Tanggapan Responden terhadap Penyediaan Fasilitas dan Peralatan Pekerjaan di tempat Kerja Saudara	80
V.2.3.2	Tanggapan Responden terhadap Kondisi Lingkungan Sosial Antara Bawahan dan Atasan dalam Lingkungan Kerja Perusahaan	81
V.2.3.3	Tanggapan Responden terhadap Penyediaan Alat-alat Keselamatan Kerja yang diberikan Perusahaan terhadap Karyawannya	81
V.2.3.4	Tanggapan Responden terhadap Kerja Sama yang Saudara Rasakan selama ini dalam Pelaksanaan Pekerjaan	82
V.2.3.5	Tanggapan Responden terhadap Ketenangan di Lingkungan Kerja Saudara	83
V.2.3.6	Tanggapan Responden terhadap Keadaan Udara di tempat Saudara Bekerja	83
V.2.3.7	Tanggapan Responden terhadap Keadaan Penerangan yang ada di tempat Kerja	84
V.2.3.8	Tanggapan Responden terhadap Keamanan dan Keselamatan Kerja di Lingkungan Saudara Bekerja.	84
V.2.3.9	Tanggapan Responden terhadap Kebersihan tempat anda Bekerja	85
V.2.3.10	Tanggapan Responden terhadap secara Keseluruhan terhadap Perusahaan mengenai Letak/lokasi	85
V.2.3.11	Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja.....	86
V.2.4.1	Tanggapan Responden terhadap Pemberian Bimbingan, Pengarahan dan Petunjuk dari Pimpinan dalam melaksanakan Pekerjaan telah dilaksanakan Perusahaan	87
V.2.4.2	Tanggapan Responden terhadap adanya Kesempatan yang diberikan terhadap Karyawan untuk mengeluarkan Pendapat, Saran dan Kritik tentang Masalah Pekerjaan kepada Atasan	88
V.2.4.3	Tanggapan Responden terhadap Pimpinan dalam melakukan Kontrol terhadap Pengambilan Keputusan apabila sedang menyelesaikan masalah Intern	88

V.2.4.4	Tanggapan Responden terhadap sikap Pemimpin dalam memberikan Sanksi	89
V.2.4.5	Tanggapan Responden terhadap Cara Berkomunikasi Pimpinan terhadap Bawahannya	90
V.2.4.6	Tanggapan Responden terhadap Pemimpin anda memberikan Kesempatan kepada para Karyawan untuk Mendiskusikan Masalah-masalah dengan Pimpinan	90
V.2.4.7	Tanggapan Responden terhadap Cara Pimpinan anda Menekankan Hubungan antar Pribadi kepada para Karyawan	91
V.2.4.8	Tanggapan Responden terhadap Pimpinan anda lebih memperhatikan Kerja Kelompok dari pada Kompetisi Individu	91
V.2.4.9	Tanggapan Responden terhadap Upaya Pimpinan dalam Mengembangkan Suasana Bersahabat	92
V.2.4.10	Tanggapan Responden terhadap Pimpinan menunjukkan Hal-hal yang dapat Menarik Minat Kerja Karyawan	93
V.2.4.11	Rekapitulasi Variabel akepemimpinan	94
V.3.	Statistik Deskriptif	95
V.4.	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	96
V.5.	Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel penelitian	100
V.6.1.	Hasil Uji Autokorelasi	101
V.6.2.	Tolerance & VIF Multikolinearitas	101
V.7.	Koefisien Regresi	103
V.7.1.	F-hitung dan F-tabel	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Struktur Organisasi PT. Kedaung Tabletop Plaza Cab. Pekanbaru	56
Model Regresi Memenuhi Asumsi Normalitas.....	99
Grafik Scatterplot	102

Lampiran 12: F – Distribution 0.05

df2	df1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161,44622	199,49948	215,70668	224,58335	230,16037	233,98752	236,76694	238,88424	240,54316
2	18,51276	19,00003	19,16419	19,24673	19,29629	19,32949	19,35314	19,37087	19,38474
3	10,12796	9,55208	9,27662	9,11717	9,01343	8,94067	8,88673	8,84523	8,81232
4	7,70865	6,94428	6,59139	6,38823	6,25607	6,16313	6,09421	6,04103	5,99880
5	6,60788	5,78615	5,40945	5,19216	5,05034	4,95029	4,87586	4,81833	4,77246
6	5,98737	5,14325	4,75706	4,53369	4,38737	4,28386	4,20667	4,14681	4,09901
7	5,59146	4,73742	4,34683	4,12031	3,97152	3,86598	3,78705	3,72572	3,67667
8	5,31764	4,45897	4,06618	3,83785	3,68750	3,58058	3,50046	3,43810	3,38812
9	5,11736	4,25649	3,86254	3,63309	3,48166	3,37376	3,29274	3,22959	3,17890
10	4,96459	4,10282	3,70827	3,47805	3,32584	3,21718	3,13547	3,07166	3,02038
11	4,84434	3,98231	3,58743	3,35669	3,20388	3,09461	3,01233	2,94798	2,89622
12	4,74722	3,88529	3,49030	3,25916	3,10587	2,99612	2,91335	2,84857	2,79638
13	4,66719	3,80557	3,41053	3,17912	3,02543	2,91527	2,83210	2,76691	2,71436
14	4,60011	3,73889	3,34389	3,11225	2,95825	2,84773	2,76420	2,69867	2,64579
15	4,54307	3,68232	3,28738	3,05557	2,90130	2,79046	2,70663	2,64080	2,58763
16	4,49400	3,63372	3,23887	3,00692	2,85241	2,74131	2,65720	2,59109	2,53767
17	4,45132	3,59154	3,19677	2,96471	2,81000	2,69866	2,61430	2,54796	2,49429
18	4,41386	3,55456	3,15991	2,92775	2,77285	2,66130	2,57672	2,51016	2,45628
19	4,38075	3,52189	3,12735	2,89511	2,74006	2,62832	2,54354	2,47677	2,42270
20	4,35125	3,49283	3,09839	2,86609	2,71089	2,59898	2,51401	2,44707	2,39282
21	4,32479	3,46679	3,07247	2,84010	2,68478	2,57271	2,48758	2,42046	2,36605
22	4,30094	3,44336	3,04912	2,81671	2,66127	2,54906	2,46377	2,39650	2,34193
23	4,27934	3,42213	3,02800	2,79554	2,64000	2,52766	2,44223	2,37481	2,32011
24	4,25968	3,40283	3,00879	2,77629	2,62065	2,50819	2,42263	2,35508	2,30024
25	4,24170	3,38520	2,99124	2,75871	2,60299	2,49041	2,46173	2,33706	2,28210

df2	df1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

26	4,22520	3,36901	2,97516	2,74260	2,58679	2,47411	2,38831	2,32053	2,26545
27	4,21001	3,35413	2,96035	2,72777	2,57189	2,45911	2,37321	2,30531	2,25013
28	4,19598	3,34039	2,94668	2,71407	2,55812	2,44526	2,35926	2,29127	2,23598
29	4,18297	3,32766	2,93403	2,70140	2,54538	2,43244	2,34634	2,27825	2,22288
30	4,17089	3,3 1583	2,92228	2,68963	2,53355	2,42052	2,33435	2,26616	2,21070
31	4,15962	3,30482	2,91134	2,67867	2,52254	2,40943	2,32317	2,25491	2,19936
32	4,14909	3,29453	2,90112	2,66844	2,51225	2,39908	2,31274	2,24440	2,18876
33	4,13925	3,28492	2,89157	2,65887	2,50263	2,38939	2,30298	2,23456	2,17886
34	4,13002	3,27590	2,88260	2,64990	2,49361	2,38031	2,29383	2,22534	2,16956
35	4,12135	3,26742	2,87419	2,64146	2,48514	2,37178	2,28523	2,21667	2,16083
36	4,11316	3,25944	2,80627	2,63353	2,47717	2,36375	2,27714	2,20852	2,15261
37	4,10546	3,25193	2,85880	2,62605	2,46965	2,35618	2,26951	2,20083	2,14485
38	4,09817	3,24482	2,85174	2,61899	2,46255	2,34903	2,26230	2,19356	2,13753
39	4,09128	3,23810	2,84507	2,61230	2,45583	2,34226	2,25548	2,18668	2,13060
40	4,08474	3,23173	2,83875	2,60597	2,44947	2,33585	2,24902	2,18017	2,12403
41	4,07854	3,22568	2,83275	2,59997	2,44343	2,32977	2,24289	2,17399	2,11780
42	4,07266	3,21994	2,82705	2,59426	2,43769	2,32399	2,23707	2,16811	2,11189
43	4,06705	3,21448	2,82163	2,58883	2,43224	2,31850	2,23 153	2,16253	2,10624
44	4,06170	3,20928	2,81646	2,58367	2,42704	2,31326	2,22625	2,15721	2,10088
45	4,05660	3,20432	2,81155	2,57874	2,42208	2,30828	2,22122	2,15213	2,09575
46	4,05174	3,19959	2,80684	2,57403	2,41736	2,30351	2,21642	2,14729	2,09087
47	4,04711	3,19505	2,80235	2,56954	2,41284	2,29895	2,21183	2,14266	2,08620
48	4,04265	3,19072	2,79806	2,56524	2,40851	2,29460	2,20744	2,13823	2,08173
49	4,03838	3,18659	2,79395	2,56112	2,40438	2,29043	2,20323	2,13399	2,07745
50	4,03432	3,18261	2,79001	2,55718	2,40041	2,28643	2,19920	2,12992	2,07335

df2	df1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

51	4,03040	3,17880	2,78623	2,55339	2,39660	2,28260	2,19534	2,12602	2,06942
52	4,02663	3,17515	2,78260	2,54976	2,39295	2,27892	2,19163	2,12228	2,06564
53	4,02301	3,17162	2,77912	2,54627	2,38944	2,27539	2,18806	2,11868	2,06201
54	4,01954	3,16825	2,77576	2,54292	2,38607	2,27199	2,18463	2,11522	2,05852
55	4,01619	3,16500	2,77254	2,53969	2,38283	2,26872	2,18133	2,11190	2,05516
56	4,01297	3,16186	2,76943	2,53658	2,37970	2,26557	2,17815	2,10869	2,05193
57	4,00988	3,15885	2,76644	2,53358	2,37669	2,26253	2,17509	2,10560	2,04881
58	4,00686	3,15593	2,76356	2,53070	2,37378	2,25960	2,17214	2,10262	2,04580
59	4,00398	3,15312	2,76077	2,52790	2,37097	2,25678	2,16929	2,09975	2,04290
60	4,00119	3,15041	2,75808	2,52521	2,36827	2,25405	2,16654	2,09697	2,04010
61	3,99849	3,14779	2,75548	2,52261	2,36565	2,25142	2,16388	2,09429	2,03739
62	3,99589	3,14526	2,75297	2,52010	2,36313	2,24887	2,16131	2,09170	2,03477
63	3,99336	3,14281	2,75054	2,51767	2,36069	2,24641	2,15883	2,08919	2,03224
64	3,99092	1,14044	2,74819	2,51532	2,35832	2,24402	2,15643	2,08676	2,02979
65	3,98856	3,13814	2,74591	2,51304	2,35602	2,24171	2,15410	2,08441	2,02742
66	3,98627	3,13592	2,74371	2,51083	2,35381	2,23948	2,15184	2,08213	2,02512
67	3,98404	3,13376	2,74157	2,50869	2,35165	2,23731	2,14965	2,07992	2,02289
68	3,98190	3,13167	2,73950	2,50662	2,34957	2,23521	2,14753	2,07778	2,02073
69	3,97981	3,12964	2,73749	2,50461	2,34755	2,23317	2,14548	2,07571	2,01864
70	3,97779	3,12768	2,73554	2,50266	2,34559	2,23119	2,14348	2,07369	2,01660
71	3,97581	3,12576	2,73364	2,50076	2,34368	2,22927	2,14154	2,07173	2,01462
72	3,97389	3,12390	2,73181	2,49892	2,34183	2,22740	2,13966	2,06983	2,01270
73	3,97205	3,12210	2,73002	2,49713	2,34003	2,22559	2,13782	2,06798	2,01084
74	3,97023	3,12035	2,72828	2,49539	2,33828	2,22383	2,13605	2,06619	2,00902
75	3,96847	3,11864	2,72659	2,49369	2,33658	2,22211	2,13431	2,06444	2,00726

df2	df1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
76	3,96676	3,11698	2,72495		2,33492	2,22044	2,13263	2,06274	2,00554
77	3,96508	3,11536	2,72334	2,49205	2,33331	2,21882	2,13099	2,06109	2,00387
78	3,96346	3,11380	2,72178	2,49045	2,33174	2,21723	2,12939	2,05947	2,00225
79	3,96190	3,11226	2,72026	2,48889	2,33021	2,21569	2,12784	2,05790	2,00066
80	3,96035	3,11077	2,71879	2,48737	2,32872	2,21419	2,12632	2,05637	1,99912
81	3,95886	3,10931	2,71734		2,32727	2,21273	2,12485	2,05488	1,99761
82	3,95738	3,10789	2,71594	2,48444	2,32586	2,21130	2,12341	2,05343	1,99614
83	3,95596	3,10651	2,71456	2,48303	2,32448	2,20991	2,12200	2,05201	1,99471
84	3,95457	3,10516	2,71323	2,48166	2,32313	2,20855	2,12064	2,05063	1,99331
85	3,95320	3,10384	2,71192	2,48032	2,32181	2,20723	2,11930	2,04928	1,99195
86	3,95188	3,10256	2,71065		2,32053	2,20594	2,11799	2,04796	1,99062
87	3,95059	3,10129	2,70940	2,47774	2,31928	2,20467	2,11671	2,04667	1,98932
88	3,94932	3,10007	2,70819	2,47650	2,31805	2,20344	2,11547	2,04541	1,98805
89	3,94809	3,09888	2,70700	2,47528	2,31686	2,20223	2,11426	2,04419	1,98681
90	3,94687	3,09770	2,70584	2,47409	2,31569	2,20106	2,11307	2,04299	1,98559
91	3,94570	3,09655	2,70470		2,31455	2,19990	2,11190	2,04181	1,98441
92	3,94454	3,09544	2,70359	2,47179	2,31343	2,19878	2,11077	2,04066	1,98325
93	3,94340	3,09434	2,70251	2,47068	2,31234	2,19768	2,10966	2,03954	1,98212
94	3,94230	3,09326	2,70145	2,46960	2,31127	2,19660	2,10857	2,03844	1,98101
95	3,94122	3,09222	2,70041	2,46853	2,31022	2,19555	2,10751	2,03737	1,97992
96	3,94016	3,09119	2,69939		2,30920	2,19452	2,10647	2,03632	1,97886
97	3,93914	3,09019	2,69840	2,46648	2,30820	2,19351	2,10544	2,03529	1,97782
98	3,93811	3,08920	2,69742	2,46548	2,30722	2,19252	2,10445	2,03428	1,97680
99	3,93712	3,08824	2,69647	2,46450	2,30626	2,19155	2,10347	2,03330	1,97581
100	3,93615	3,08729	2,69554	2,46355	2,30532	2,19060	2,10251	2,03233	1,97483
				2,46261					

Lampiran 1: Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	61	32	50	41.23	4.417
Lingker	61	33	50	41.41	4.059
Kepemimpinan	61	35	50	41.33	3.855
Motivasi	61	32	50	40.74	4.851
Valid N (listwise)	61				

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.769	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.97	16.032	.506	.691	.731
x1.2	37.15	16.495	.396	.284	.746
x1.3	37.26	16.363	.349	.226	.753
x1.4	37.34	17.330	.194	.122	.776
x1.5	37.02	15.550	.570	.754	.722
x1.6	37.16	17.073	.264	.169	.764
x1.7	37.10	15.457	.538	.751	.725
x1.8	37.13	15.649	.519	.713	.729
x1.9	37.00	15.700	.558	.889	.724
x1.10	36.93	16.596	.433	.876	.741

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.723	.727	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	37.54	13.152	.441	.367	.691
x3.2	37.16	13.639	.504	.401	.685
x3.3	37.48	14.320	.243	.231	.724
x3.4	37.30	12.911	.493	.399	.681
x3.5	37.26	13.797	.335	.187	.709
x3.6	37.10	13.957	.392	.275	.700
x3.7	37.25	13.122	.488	.431	.683
x3.8	37.03	14.266	.336	.263	.708
x3.9	37.08	13.743	.432	.322	.694
x3.10	37.49	14.687	.197	.076	.730

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.698	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	37.52	11.754	.406	.804	.663
x2.2	37.05	12.648	.424	.279	.664
x2.3	37.26	12.097	.371	.194	.670
x2.4	37.44	11.751	.434	.815	.658
x2.5	37.16	12.139	.373	.386	.670
x2.6	37.05	12.714	.278	.188	.687
x2.7	37.07	12.896	.346	.411	.675
x2.8	36.95	12.948	.291	.302	.684
x2.9	37.02	12.683	.323	.338	.679
x2.10	37.43	12.782	.317	.294	.680

Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

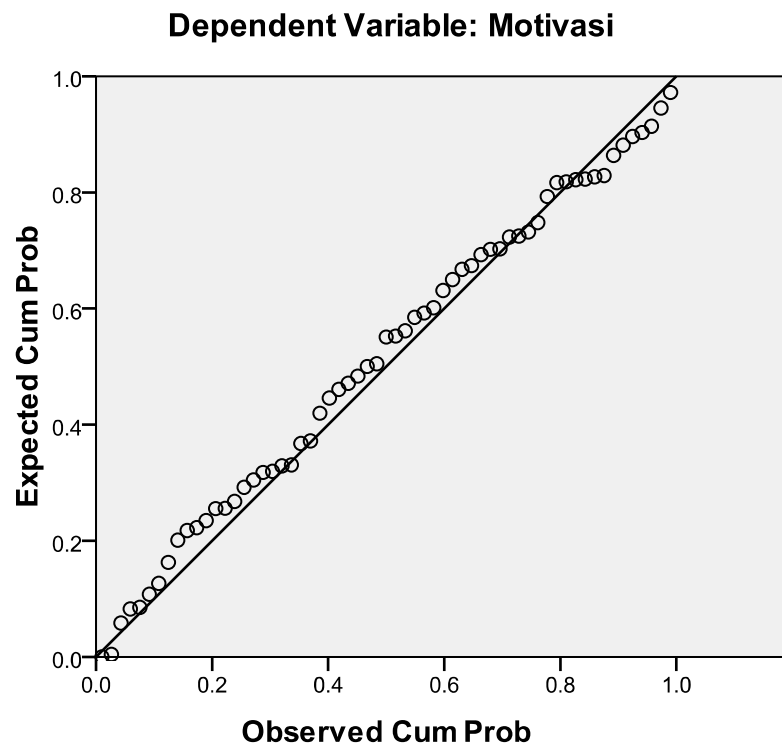
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.800	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	36.97	19.299	.407	.326	.784
y.2	36.52	20.254	.454	.444	.778
y.3	36.64	19.101	.551	.458	.766
y.4	36.72	18.838	.541	.942	.766
y.5	36.93	18.696	.404	.227	.788
y.6	36.57	19.649	.493	.327	.773
y.7	36.59	19.179	.578	.475	.763
y.8	36.52	20.254	.415	.471	.781
y.9	36.46	20.619	.373	.383	.786
y.10	36.70	19.078	.498	.938	.772

Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7: Hasil Regresi Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
					1	.801 ^a	.641

a. Predictors: (Con

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	904.998	3	301.666	33.928	.000 ^a
Residual	506.805	57	8.891		
Total	1411.803	60			

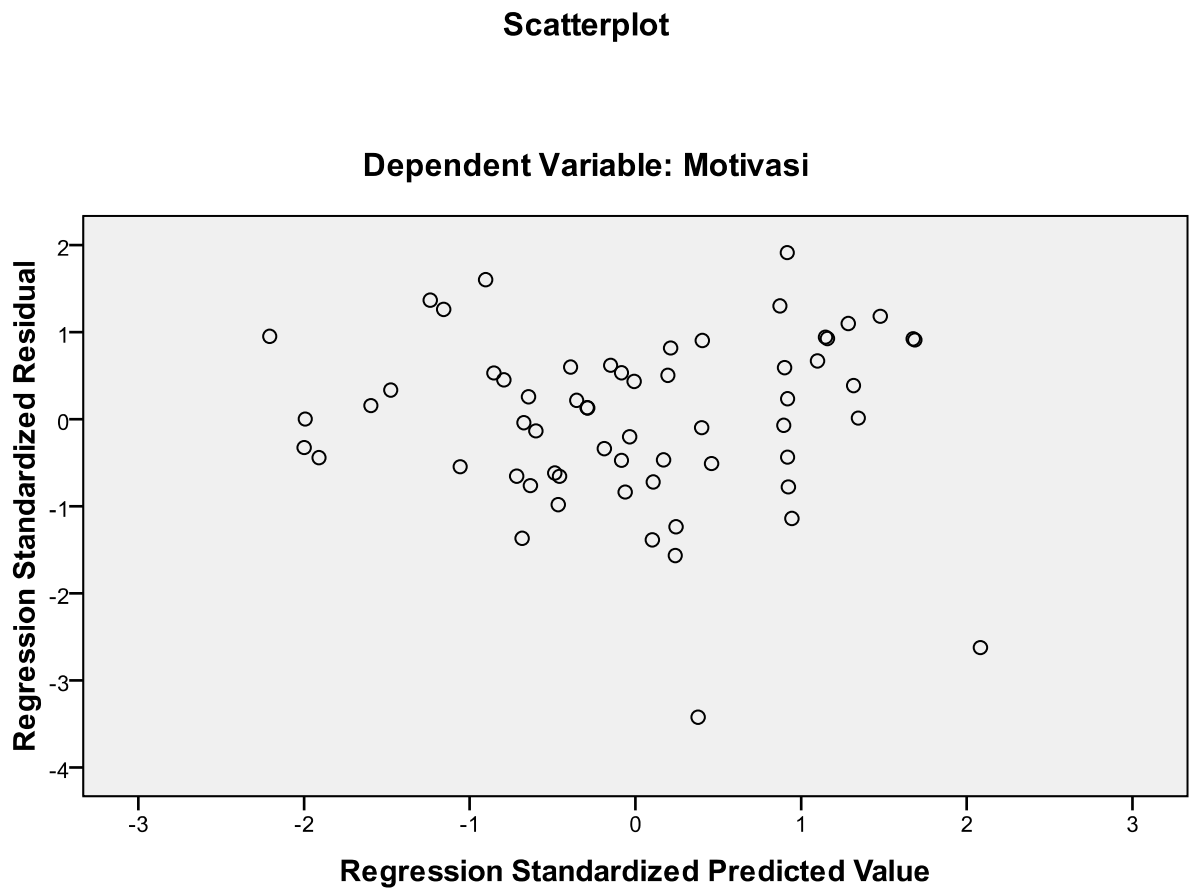
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingker

b. Dependent Variable: Motivasi

Lampiran 8: Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.850	4.985		.572	.570	
Kompensasi	.577	.106	.526	5.455	.000	.739
Lingker	-.298	.142	-.250	-2.099	.040	.190
Kepemimpinan	.640	.170	.508	3.761	.000	.590

Lampiran 9: Scatterplot



Lampiran 10: Uji Normalitas K-S-Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingker	Kepemimpinan	Motivasi
Normal Parameters ^{a,b}	N	61	61	61	61
	Mean	41.23	41.41	41.33	40.74
	Std. Deviation	4.417	4.059	3.855	4.851
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.068	.104	.102

Positive	.052	.068	.104	.102
Negative	-.079	-.066	-.068	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z	.617	.530	.813	.799
Asymp. Sig. (2-tailed)	.841	.941	.523	.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KUESIONER

1. PENGANTAR

Bersama ini saya mendoakan agar Bapak/ibu Saudara/i selalu dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Pada kesempatan yang berbahagia ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) SUSKA Riau, dengan ini mengharapkan kesediaan Bapak/ Saudara/i dapat meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini.

Tujuan dari pengisian kuesioner ini untuk penelitian ilmiah dan penyelesaian skripsi saya yang berjudul “ **Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru** “.

Jawaban yang Bapak/ibu Saudara/i berikan tidak berpengaruh terhadap aktifitas dan instansi tempat Bapak/ Saudara/i bekerja. Identitas dan jawaban yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan, partisipasi dan kerjasama yang Bapak/ibu Saudara/i berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Citra Merdeka Vitri

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan dan pilih salah satu alternatif jawaban yang menurut anda benar.
2. Berikan tanda silang (\checkmark) pada jawaban yang menurut anda benar.
3. Apabila jawaban anda diganti, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian silangi jawaban yang menurut anda benar.
4. Setiap pertanyaan harus diisi tanpa ada yang terlewatkan, demi kelengkapan data penelitian.

3. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
- c. Umur : Tahun
- d. Masa kerja : Tahun
- e. Pendidikan terakhir : () SMP () Akademi
() SMU () S-1

4. KUESIONER

A. Variabel Motivasi (Y)

NO.	Pernyataan	SK	K	KK	L	SL
1.	Dorongan dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan anda					
2.	Menurut Saudara/i tentang dorongan dalam diri untuk bekerja dengan baik adalah					
3.	Menurut Saudara/i tentang dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik adalah					
4.	Menurut Saudara/i tentang dorongan dalam diri untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan supaya cepat naik pangkat					
5.	Menurut Saudara/i tentang rasa bangga yang dirasakan pada posisi saat ini					
6.	Persaingan sehat akan membuat anda lebih berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik lagi, dorongan dalam diri saudara untuk melaksanakan hal ini					
7.	Menjadi karyawan dengan prestasi yang baik diperlukan kerja keras, pernyataan ini dalam diri saudara					
8.	Keyakinan anda akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik					
9.	Dorongan dalam diri saudara untuk berdiskusi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adalah					
10.	Semangat saudara yang berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri saudara/i untuk mengejar kekurangan					

Keterangan

SK	= Sangat Kuat
K	= Kuat
KK	= Kadang-kadang
L	= Lemah
SL	= Sangat Lemah

Nilai

5
4
3
2
1

B. Variabel Kompensasi (X1)

NO.	Pertanyaan	SP	P	N	TP	STP
1.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, apakah perusahaan telah memberikan gaji yang cukup?					
2.	Apakah Saudara/i puas dengan kompensasi seperti asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan?					
3.	Bagaimanakah menurut Saudara/i, metode pemberian kompensasi yang diterapkan pada perusahaan tempat saudara bekerja?					
4.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, apakah saudara puas terhadap kompensasi yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja saudara?					
5.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, tentang jaminan yang diberikan perusahaan apabila saudara sakit?					
6.	Bagaimana tanggapan Saudara/i tentang keadilan yang didapat karyawan dari kompensasi yang diberikan perusahaan ?					
7.	Puaskah Saudara tentang kompensasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar?					
8.	Puaskah Saudara/i dengan gaji yang diterima terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan?					
9.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan?					
10.	Bagaimanakah pendapat Saudara/i, tentang pemberian kompensasi yang anda terima dari perusahaan terhadap jabatan anda sekarang?					

Keterangan

SP	= Sangat Puas
P	= Puas
N	= Netral
TP	= Tidak Puas
STP	= Sangat Tidak Puas

Nilai

5
4
3
2
1

C. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO.	Pertanyaan	SB	B	N	TB	STB
1.	Bagaimana penyediaan fasilitas dan peralatan pekerjaan di tempat kerja saudara?					
2.	Bagaimana kondisi lingkungan sosial antara bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja perusahaan?					
3.	Bagaimana penyediaan alat-alat keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya?					
4.	Bagaimana kerja sama yang saudara rasakan selama ini dalam pelaksanaan pekerjaan?					
5.	Bagaimana tanggapan saudara/i, tentang ketenangan dilingkungan kerja saudara?					
6.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, tentang keadaan udara ditempat saudara bekerja?					
7.	Bagaimana keadaan penerangan yang ada ditempat kerja Saudara/i?					
8.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, tentang keamanan dan keselamatan kerja di lingkungan saudara bekerja?					
9.	Bagaimana tanggapan saudara terhadap kebersihan tempat anda bekerja?					
10.	Bagaimana tanggapan saudara secara keseluruhan terhadap perusahaan mengenai letak/lokasi?					

Keterangan

SB	= Sangat Baik
B	= Baik
N	= Netral
TB	= Tidak Baik
STB	= Sangat Tidak Baik

Nilai

5
4
3
2
1

D. Variabel Kepemimpinan (X3)

NO.	Pertanyaan	SB	B	N	KB	TBS
1.	Apakah pemberian bimbingan, pengarahan dan petunjuk dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan telah dilaksanakan perusahaan?					
2.	Bagaimana tanggapan saudara tentang adanya kesempatan yang diberikan terhadap karyawan untuk mengeluarkan pendapat, saran dan kritik tentang masalah pekerjaan kepada atasan?					
3.	Bagaimana menurut Saudara/i pimpinan dalam melakukan kontrol terhadap pengambilan keputusan apabila sedang menyelesaikan masalah intern?					
4.	Bagaimana tanggapan saudara terhadap sikap pemimpin dalam memberikan sanksi?					
5.	Bagaimana tanggapan saudara cara berkomunikasi pimpinan terhadap bawahannya?					
6.	Apakah pemimpin anda memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan?					
7.	Bagaimana tanggapan saudara tentang cara pimpinan anda menekankan hubungan antar pribadi kepada para karyawan?					
8.	Apakah pimpinan anda lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi individu?					
9.	Bagaimana tanggapan saudara terhadap upaya pimpinan dalam mengembangkan suasana bersahabat?					
10.	Bagaimana tanggapan saudara apakah pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan?					

Keterangan

SB = Sangat Baik
B = Baik
N = Netral
KB = Kurang Baik
TB = Tidak Baik

Nilai

5
4
3
2
1

Lampiran 11: T – Distribution

df	0,010	0,025	0,050	0,100
1	31,82096	12,70615	6,31375	3,07768
2	6,96455	4,30266	2,91999	1,88562
3	4,54071	3,18245	2,35336	1,63775
4	3,74694	2,77645	2,13185	1,53321
5	3,36493	2,57058	2,01505	1,47588
6	3,14267	2,44691	1,94318	1,43976
7	2,99795	2,36462	1,89458	1,41492
8	2,89647	2,30601	1,85955	1,39682
9	2,82143	2,26216	1,83311	1,38303
10	2,76377	2,22814	1,81246	1,37218
11	2,71808	2,20099	1,79588	1,36343
12	2,68099	2,17881	1,78229	1,35622
13	2,65030	2,16037	1,77093	1,35017
14	2,62449	2,14479	1,76131	1,34503
15	2,60248	2,13145	1,75305	1,34061
16	2,58349	2,11990	1,74588	1,33676
17	2,56694	2,10982	1,73961	1,33338
18	2,55238	2,10092	1,73406	1,33039
19	2,53948	2,09302	1,72913	1,32773
20	2,52798	2,08596	1,72472	1,32534
21	2,51765	2,07961	1,72074	1,32319
22	2,50832	2,07388	1,71714	1,32124
23	2,49987	2,06865	1,71387	1,31946
24	2,49216	2,06390	1,71088	1,31784
25	2,48510	2,05954	1,70814	1,31635
26	2,47863	2,05553	1,70562	1,31497
27	2,47266	2,05183	1,70329	1,31370
28	2,46714	2,04841	1,70113	1,31253
29	2,46202	2,04523	1,69913	1,31143
30	2,45726	2,04227	1,69726	1,31042
31	2,45283	2,03951	1,69552	1,30946
32	2,44868	2,03693	1,69389	1,30857
33	2,44479	2,03452	1,69236	1,30774
34	2,44115	2,03224	1,69092	1,30695
35	2,43772	2,03011	1,68957	1,30621
36	2,43450	2,02809	1,68830	1,30551

37	2,43144	2,02619	1,68709	1,30485
38	2,42857	2,02439	1,68595	1,30423
39	2,42584	2,02269	1,68488	1,30364
40	2,42326	2,02107	1,68384	1,30308
df	0,010	0,025	0,050	0,100

41	2,42080	2,01954	1,68288	1,30254
42	2,41847	2,01808	1,68195	1,30203
43	2,41625	2,01669	1,68107	1,30155
44	2,41414	2,01537	1,68023	1,30109
45	2,41212	2,01410	1,67943	1,30065
46	2,41019	2,01289	1,67866	1,30023
47	2,40834	2,01174	1,67793	1,29982
48	2,40658	2,01063	1,67722	1,29944
49	2,40489	2,00957	1,67655	1,29907
50	2,40327	2,00856	1,67591	1,29871
51	2,40172	2,00758	1,67528	1,29837
52	2,40023	2,00665	1,67469	1,29804
53	2,39879	2,00575	1,67412	1,29773
54	2,39741	2,00488	1,67357	1,29743
55	2,39608	2,00404	1,67303	1,29713
56	2,39480	2,00324	1,67252	1,29685
57	2,39357	2,00247	1,67203	1,29658
58	2,39238	2,00172	1,67155	1,29632
59	2,39123	2,00100	1,67109	1,29607
60	2,39012	2,00030	1,67065	1,29582
61	2,38904	1,99962	1,67022	1,29558
62	2,38801	1,99897	1,66980	1,29536
63	2,38701	1,99834	1,66940	1,29513
64	2,38604	1,99773	1,66901	1,29492
65	2,38510	1,99714	1,66864	1,29471
66	2,38419	1,99656	1,66827	1,29451
67	2,38330	1,99601	1,66792	1,29432
68	2,38245	1,99547	1,66757	1,29413
69	2,38161	1,99494	1,66724	1,29394
70	2,38080	1,99444	1,66692	1,29376
71	2,38002	1,99394	1,66660	1,29359
72	2,37926	1,99346	1,66629	1,29342
73	2,37852	1,99300	1,66600	1,29326
74	2,37780	1,99254	1,66571	1,29310
75	2,37710	1,99210	1,66543	1,29294
76	2,37642	1,99168	1,66515	1,29279
77	2,37575	1,99126	1,66488	1,29264
78	2,37511	1,99085	1,66463	1,29250
79	2,37448	1,99045	1,66437	1,29236

80	2,37387	1,99007	1,66413	1,29222
-----------	---------	---------	---------	---------

df	0,010	0,025	0,050	0,100
81	2,37327	1,98969	1,66388	1,29209
82	2,37269	1,98932	1,66365	1,29196
83	2,37212	1,98896	1,66342	1,29183
84	2,37156	1,98861	1,66320	1,29171
85	2,37102	1,98827	1,66298	1,29159
86	2,37049	1,98793	1,66277	1,29147
87	2,36998	1,98761	1,66256	1,29136
88	2,36947	1,98729	1,66235	1,29125
89	2,36898	1,98698	1,66216	1,29114
90	2,36850	1,98667	1,66196	1,29103
91	2,36802	1,98638	1,66177	1,29092
92	2,36756	1,98609	1,66159	1,29082
93	2,36711	1,98580	1,66140	1,29072
94	2,36667	1,98552	1,66123	1,29062
95	2,36624	1,98525	1,66105	1,29053
96	2,36582	1,98499	1,66088	1,29043
97	2,36540	1,98472	1,66071	1,29034
98	2,36500	1,98447	1,66055	1,29025
99	2,36460	1,98422	1,66039	1,29016
100	2,36421	1,98397	1,66023	1,29008
101	2,36383	1,98373	1,66008	1,28999
102	2,36347	1,98349	1,65993	1,28991
103	2,36309	1,98326	1,65978	1,28982
104	2,36274	1,98303	1,65964	1,28975
105	2,36239	1,98282	1,65950	1,28967
106	2,36204	1,98260	1,65935	1,28959
107	2,36170	1,98238	1,65922	1,28951
108	2,36138	1,98217	1,65909	1,28944
109	2,36105	1,98197	1,65895	1,28937
110	2,36072	1,98177	1,65882	1,28930
111	2,36041	1,98157	1,65870	1,28922
112	2,36010	1,98137	1,65857	1,28916
113	2,35980	1,98118	1,65845	1,28909
114	2,35950	1,98099	1,65833	1,28902
115	2,35921	1,98081	1,65821	1,28896
116	2,35892	1,98062	1,65810	1,28889
117	2,35865	1,98045	1,65798	1,28883
118	2,35837	1,98027	1,65787	1,28877

119	2,35809	1,98010	1,65776	1,28871
120	2,35783	1,97993	1,65765	1,28865