

Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Universitas Kaltara)

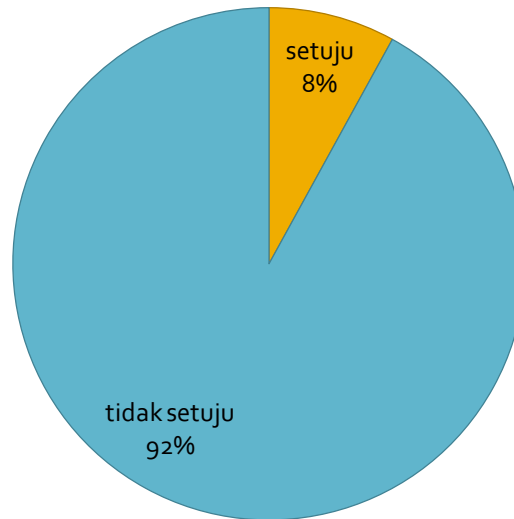


Nama : DEWI APRYANI
NPM : 2016 41 032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen



LATAR BELAKANG

Kompensasi Pegawai di Unikaltar



N=25 org

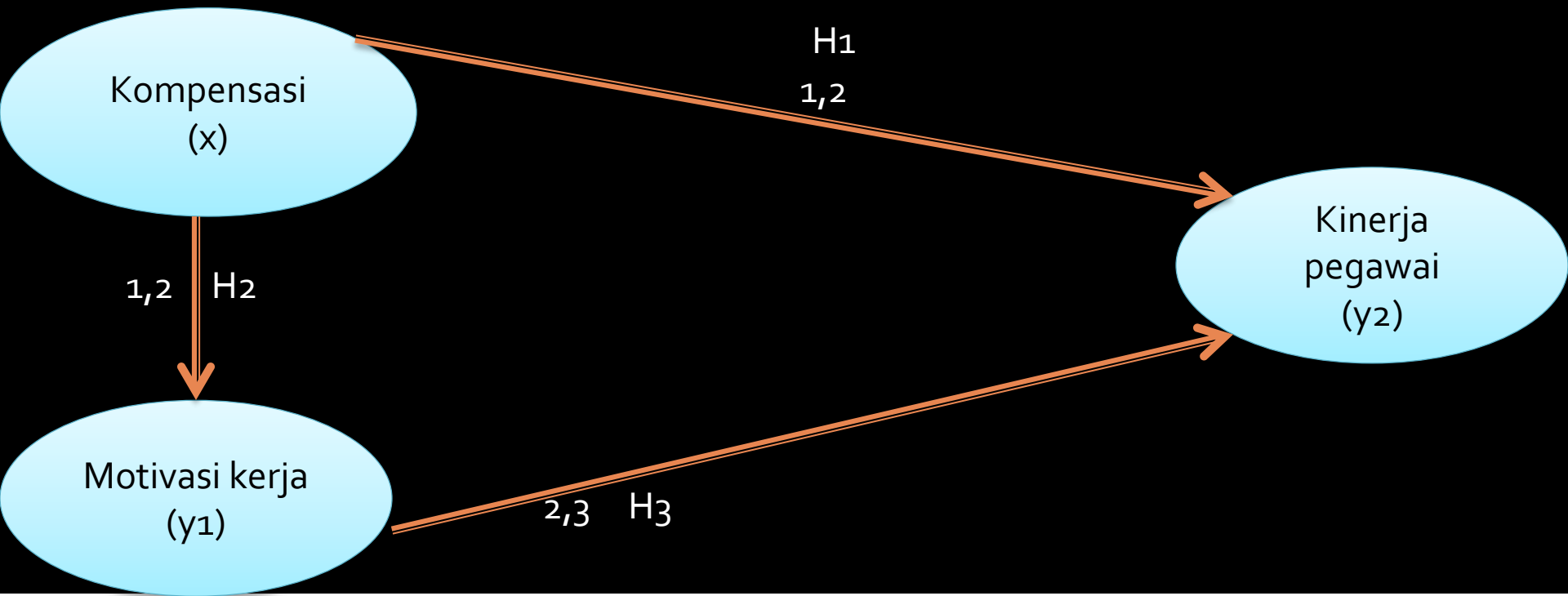
RUMUSAN MASALAH

- a. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas kaltara ?
- b. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di Universitas Kaltara ?
- c. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Kaltara ?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Kaltara
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Universitas Kaltara
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Kaltara

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

1. Kasenda Ririvega (2013)
2. Hendrianto Jandhika (2015)
3. Riyadi Slamet (2015)

No	Variabell	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kompensasi (X)	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2011)	a. gaji b. upah c. tunjangan d. insentif e. fasilitas (Hsibuan, 2012)	1-5
2	Kinerja Pegawai (Y2)	Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2012)	a. kualitas b. kuantitas c. tanggung jawab (Mangkunegara 2013)	6-8
3	Motivasi Kerja (Y1)	Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan mengakibatkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. (Daft 2012 dalam Widianigrum Yeni 2016)	a. Kebutuhan fisiologis b. kebutuhan rasa aman c. kebutuhan sosial d. kebutuhan penghargaan e. kebutuhan aktualisasi diri f. (Maslow dalam Islahiyatul Mukhlisoh 2016)	9-13

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, skala pengukuran menggunakan skala Likert. Alat analisis menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan pegawai di Universitas Kaltara yang berjumlah 85 orang. Sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh.

Metode penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

Skala likert

Alat analisis jalur dan single faktor

Populasi= seluruh pegawai, karena jumlahnya hanya 85 maka semua dijadikan responden. Maka penelitian disebut penelitian populasi atau penelitian sample jenuh

Teknik analisis

1. Uji Validitas
2. Uji Relabilitas
3. Analisis Deskriptif
4. Analisis Korelasi
5. Analisis Determinasi
6. Analisis SEM
7. Uji Hipotesis

Hasil uji validitas dan reabilitas

kompensasi

Indikator	Korelasi
X1	0.768
X2	0.803
X3	0.704
X4	0.737
X5	0.612
Alpha Cronbach = 0.883	

Motivasi kerja

Indikator	Korelasi
X9	0.715
X10	0.642
X11	0.625
X12	0.744
X13	0.653
Alpha Cronbach = 0.855	

Kinerja pegawai

Indikator	Korelasi
X6	0.825
X7	0.647
X8	0.780
Alpha Cronbach = 0.865	

kompensasi

No	Indikator	RataRata
1	X1	3,60
2	X2	3,55
3	X3	3,60
4	X4	3,80
5	X5	3,35
Rata-rata		3,58

Hasil analisis deskriptif

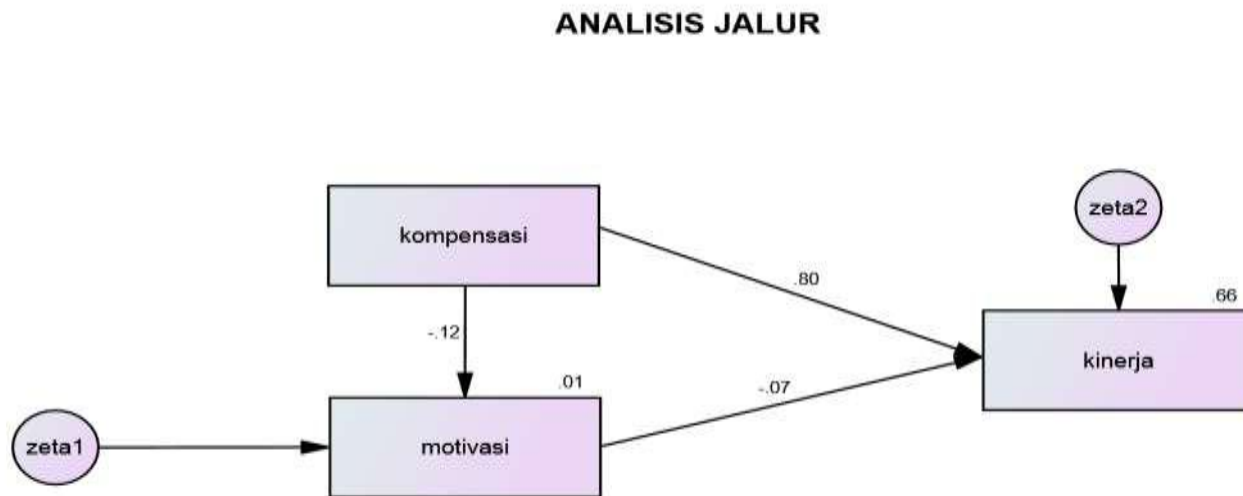
Motivasi kerja

Kinerja pegawai

No	Indikator	RataRata
1	X6	3,80
2	X7	3,70
3	X8	3,65
Rata-Rata		3,71

No	Indikator	RataRata
1	X9	4,30
2	X10	4,15
3	X11	4,15
4	X12	4,10
5	X13	4,10
Rata-Rata		4,16

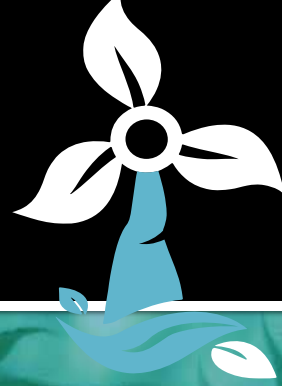
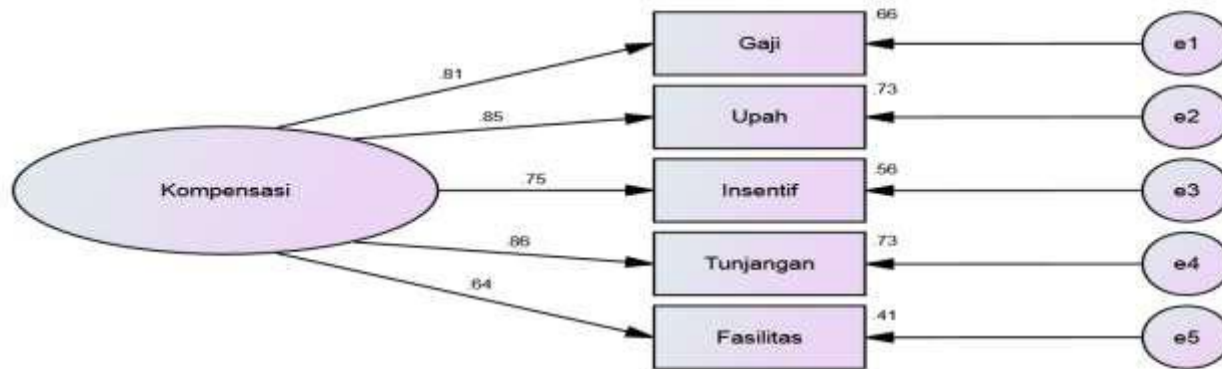
Gambar Analisis jalur



kompensasi-----> Motivasi ; 0.612 (Non Signifikan)
Kompensasi-----> Kinerja : *** (Sangat Signifikan)
Motivasi-----> Kinerja : 0.599 (Non Signifikan)

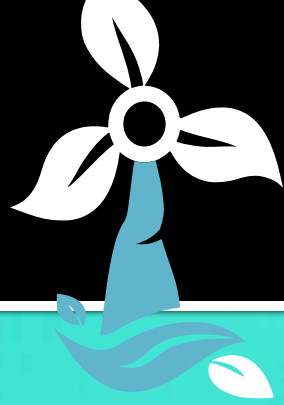
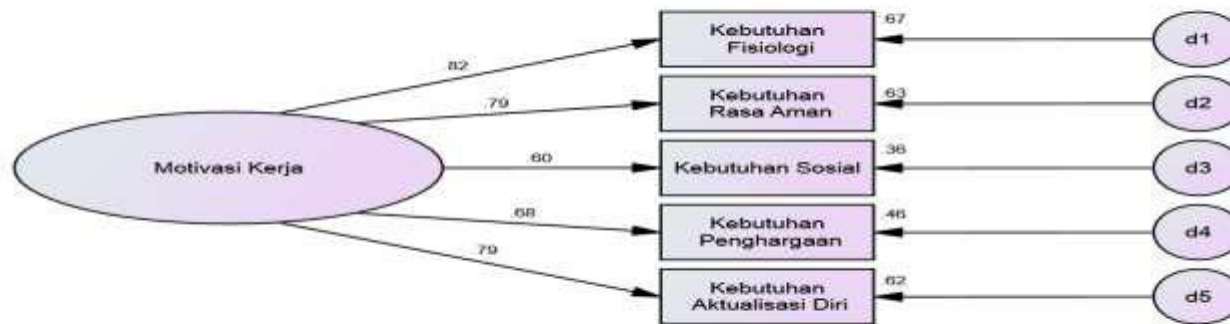


Kompensasi (X)



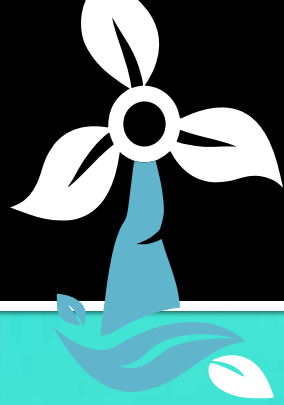
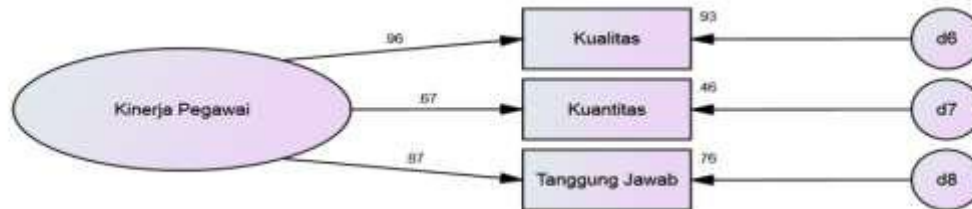
Indikator	Standardize	P-Value
X.1 = Gaji	0.81	0.000
X.2 = Upah	0.85	***
X.3 = Insentif	0.75	***
X.4 = Tunjangan	0.86	***
X.5 = Fasilitas	0.64	0.005

Hasil Motivasi Kerja (Y1)



Indikator	Standardize	P-Value
Y1= kebutuhan fisiologis	0.82	0.000
Y2 = kebutuhan rasa aman	0.79	***
Y3 = kebutuhan social	0.60	0.022
Y4 = kebutuhan penghargaan	0,68	0.008
Y5 = kebutuhan aktualisasi diri	0.79	***

Hasil Kinerja Pegawai(Y2)



Indikator	Standardize	P-Value
Y2.1 = kualitas	0,96	0.000
Y2.2 = kuantitas	0,67	***
Y2.3= tanggung jawab	0,87	***



KESIMPULAN



Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi variasi data kinerja pegawai sebesar 66% sisanya 34% dipengaruhi oleh factor lain dan dipenelitian ini variable kompensasi memepengaruhi motivasi kerja variasi data dengan 1% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.





SARAN



Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut :
Universitas Kaltara harus lebih meningkatkan motivasi kerja yang ada di universitas kaltara. Sedangkan pada kompensasi yang harus diberikan harus lebih tegas lagi untuk Universitas yang baik



SEKIAN DAN TERIMA KASIH