



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PDAM KABUPATEN  
SITUBONDO**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Muhammad Khoirul Asrori**

**NPM 202014065**

**PROGRAM STUDI ILMU SOSIAL ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH  
SITUBONDO**

**2024**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PDAM KABUPATEN  
SITUBONDO**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) Jurusan Ilmu Administrasi  
Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Oleh:

**Muhammad Khoirul Asrori**

**NPM 202014065**

**PROGRAM STUDI ILMU SOSIAL ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH  
SITUBONDO**

**2024**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial  
Terhadap Motivasi Kerja pegawai di PDAM Kabupaten  
Situbondo  
NAMA : Muhammad Khoirul Asrori  
MAHASISWA  
NPM : 202014065  
PROGRAM STUDI : Administrasi Publik

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Publik Pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo  
Situbondo, 10 Agustus 2024

Menyetujui

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

**Drs. Eddy Basuki, M.Si**  
**NIDN. 0728046201**

**Dr. Giyanto, S.Ap, M.si**  
**NIDN. 0730047102**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Administrasi Publik

**Muh. Hamdi Zain. S.Sos, M.AP**  
**NIDN. 0719068005**

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khoirul Asrori

NPM : 202014065

Alamat : Peleyan utara RT 01 / RW 06, Desa peleyan, Kecamatan  
kapongan, Kabupaten Situbondo

No. Telepon (HP) : 081553045570

Menyatakan bahwa rancangan penelitian (skripsi) yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Motivasi Kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo”** adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan di media, baik majalah maupun jurnal ilmiah dan bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain.

Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplakat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh Fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai untuk pertanggungjawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, 10 Agustus 2024

Yang menyatakan,

**Muhammad Khoirul Asrori**  
**202014065**

## **PENGESAHAN**

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

### **PANITIA PENGUJI**

Ketua

Anggota 1,

Anggota II,

**Drs. Eddy Basuki, M.Si**  
NIDN. 0728046201

**Dr. Giyanto, S.Ap, M.si**  
NIDN. 0730047102

**Dra. Farida Hanum, M.Si**  
NIDN. 0717046104

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dr. Hasan Muchtar Fauzi, S.Sos, M.Si**  
NIDN.0702047907

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khoirul Asrori  
Npm : 202014065  
Alamat : Kp.Peleyan Utara Rw 01 Rw 06 Desa Peleyan Kecamatan  
Kapongan Kabupaten Situbondo.  
Program Studi : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hak bebas royalti noneksklusif (*Non-Exclsive Royalty Free Right*) atas karya saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Motivasi Kerja di PDAM Kabupaten Situbondo”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 10 Agustus 2024

Yang menyatakan,

**Muhammad Khoirul Asrori**  
**202014065**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan puji syukur Alhamdulillah kami haaturkan kehadiran Allah SWT, akhirnya kupersembahkan karyaku ini kepada :

1. Ayahanda tersayang Bapak Sumarwan dan Ibunda tercinta Ibu Halila, terima kasih telah senantiasa memanjatkan doa, dan memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang yang sangat tulus hingga akhir penyelesaian pendidikan S1,
2. Teruntuk teman-temanku angkatan 2020 jurusan Ilmu Administrasi Publik khususnya kelas A yang selalu membantu, berbagai keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah;
3. Terima kasih juga ditujukan kepada saudara-saudara, teman-teman, guru-guru pengajar dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi serta pihak-pihak lain yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;

Almamaterku Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

## PRAKATA

Syukur Alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat-Nya, akhirnya skripsi berjudul **“Pengaruh Kompensasi finansial dan Non finansial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo”** dapat saya selesaikan dengan baik.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya ingin menyampaikan terimakasih untuk segala dorongan, bantuan, dan semangat, serta inspiras kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H. M.H selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi saya kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademika UNARS.
2. Bapak Dr. Hasan Muchtar Fauzi S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo;
3. Ibu Drs. Eddy Basuki, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak Dr. Giyanto S.AP, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi bekal dan membimbing dengan baik selama saya mengikuti perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
6. Kepala tata Usaha beserta jajarannya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, terimah kasih atas pelayanan selama saya mengikuti perkuliahan.

Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat bagi lingkungan kampus dan terkhusus bagi penulis pribadi.

Situbondo, 10 Agustus 2024

Penulis

Muhammad Khoirul Asrori  
NPM. 202014065



## **MOTO**

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita kehilangan semangat.”

(Abraham Lincoln)

## **ABSTRAK**

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. penelitian pada PDAM Kabupaten Situbondo, karena diketahui terdapat masalah pemberian kompensasi seperti pemberian upah yang belum sesuai dan tepat waktu, serta kurangnya fasilitas dan alat kerja yang dapat menunjang pekerjaan Sehingga pegawai dalam perusahaan kurang termotivasi untuk bekerja. Tujuan yang ingin dicapai yakni adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif,.Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa : 1) kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. 2) kompensai Nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. 3) kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam hipotesis yang sudah ditulis di awal dikatakan bahwa kompensasi finansial secara parcial terhadap motivasi kerja, kompensai Nonfinansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dan kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial secara simultan terhadap motivasi kerja

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

*Compensation is any form of payment or reward given to employees and arises from the employment of these employees. Compensation can improve employee performance, because with the attention of the company to rational and fair compensation arrangements are needed. research at PDAM Situbondo Regency, because it is known that there are problems in providing compensation such as the provision of wages that are not appropriate and timely, as well as the lack of facilities and work tools that can support work so that employees in the company are less motivated to work. The aim to be achieved is to determine the effect of compensation on employee work motivation at PDAM Situbondo Regency. This research method is quantitative with the approach used in this research is a quantitative approach,.Based on the results of the study it was concluded that: 1) financial compensation affects employee work motivation. 2) Non-financial compensation affects employee work motivation. 3) financial compensation and non-financial compensation affect employee work motivation. In the hypothesis that has been written at the beginning, it is said that financial compensation partially on work motivation, partial non-financial compensation on employee work motivation and financial compensation and non-financial compensation simultaneously on work motivation.*

**Keywords:** Compensation, Work Motivation

## DAFTAR ISI

|                                                        |              |
|--------------------------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL .....</b>                            | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                       | <b>iii</b>   |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>                    | <b>iv</b>    |
| <b>PENGESAHAN .....</b>                                | <b>v</b>     |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN.....</b>                     | <b>vi</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                                | <b>vii</b>   |
| <b>PRAKATA.....</b>                                    | <b>viii</b>  |
| <b>MOTO .....</b>                                      | <b>ix</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                   | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                              | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                              | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                          | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang .....                               | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                              | 7            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                             | 7            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                            | 8            |
| <b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                    | <b>9</b>     |
| 2.1 Tinjauan Teori .....                               | 9            |
| 2.1.1 Grand Teori / Teori Induk.....                   | 9            |
| 2.1.1.2 pengertian organisasi publik .....             | 9            |
| 2.1.2 Middle Teori .....                               | 11           |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 11           |
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 11           |
| 2.1.3 Applied Theori.....                              | 14           |
| 2.1.3.1 Kompensasi kompensasi finansial .....          | 14           |
| 2.1.3.2 Kompensasi non finansial .....                 | 16           |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.3.2.1 Indikator Kompensasi.....                           | 18        |
| 2.1.3.2.2 Tujuan Kompensasi .....                             | 18        |
| 2.1.3.1.3 Sistem Dan Kebijakanaksanaan Kompensasi .....       | 19        |
| 2.1.3.3 Motivasi Kerja.....                                   | 21        |
| 2.1.3.3.1 Tujuan Motivasi Kerja.....                          | 22        |
| 2.1.3.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....                     | 23        |
| 2.1.3.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 25        |
| 2.1.3.3.4 Fungsi Motivasi Kerja .....                         | 26        |
| 2.1.3.3.5 Indikator Motivasi Kerja .....                      | 26        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....                                 | 27        |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....                                 | 29        |
| 2.4 Hipotesis .....                                           | 30        |
| <b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>                          | <b>31</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                                    | 31        |
| 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....                        | 31        |
| 3.2.1 Tempat penelitian .....                                 | 31        |
| 3.2.2 Waktu Penelitian.....                                   | 31        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                                 | 32        |
| 3.3.1 Populasi.....                                           | 32        |
| 3.3.2 Sampel .....                                            | 32        |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data .....                               | 35        |
| 3.5.1 Jenis Data.....                                         | 35        |
| 3.5.2 Sumber Data .....                                       | 35        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....                             | 35        |
| 3.7 Metode Analisa Data .....                                 | 37        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                     | 37        |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                                  | 38        |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik .....                                   | 39        |
| 3.8.1 Uji Normaniltas.....                                    | 39        |

|                                                     |                                                |           |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------|
| 3.8.2                                               | Uji Multikolinieritas.....                     | 39        |
| 3.8.3                                               | Uji Heteroskedastisitas.....                   | 40        |
| 3.9                                                 | Analisis Regresi Linear Berganda.....          | 40        |
| 3.9.1                                               | Uji t .....                                    | 41        |
| 3.9.2                                               | Uji F .....                                    | 42        |
| 3.9.3                                               | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....           | 43        |
| <b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> |                                                | <b>45</b> |
| 4.1                                                 | Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Situbondo ..... | 45        |
| 4.1.1                                               | Visi dan Misi.....                             | 46        |
| 4.1.2                                               | Tujuan .....                                   | 46        |
| 4.1.3                                               | Struktur Organisasi .....                      | 47        |
| 4.1.5                                               | Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab.....       | 49        |
| 4.1.6                                               | Identitas Responden.....                       | 64        |
| 4.2                                                 | Pembahasan hasil penelitian.....               | 69        |
| 4.2.1                                               | Deskripsi Variabel .....                       | 69        |
| 4.3                                                 | Penyajian Uji Kuesioner.....                   | 85        |
| 4.3.1                                               | Uji Validitas.....                             | 85        |
| 4.3.2                                               | Uji Reliabilitas .....                         | 87        |
| 4.3.3                                               | Uji Asumsi Klasik.....                         | 87        |
| 4.3.3.1                                             | Uji Normalitas .....                           | 87        |
| 4.3.3.2                                             | Uji Multikolinieritas.....                     | 91        |
| 4.3.3.3                                             | Uji heteroskedastisitas .....                  | 92        |
| 4.4                                                 | Analisis Regresi Linier Berganda.....          | 93        |
| 4.4.1                                               | Uji Statistik Parsial (t test).....            | 95        |
| 4.4.2                                               | Uji Statistik Simultan (F-test).....           | 96        |
| 4.4.3                                               | Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....   | 97        |
| <b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>            |                                                | <b>99</b> |
| 5.1                                                 | Kesimpulan.....                                | 99        |
| 5.2                                                 | Saran .....                                    | 100       |

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> | <b>101</b> |
| <b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b> |            |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Laporan Tingkat Kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Situbondo Tahun 2023.....                               | 4  |
| Tabel 1. 2 kinerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.....                                                            | 5  |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....                                                                               | 27 |
| Tabel 3. 1 jumlah dan status pegawai PDAM situbondo .....                                                           | 32 |
| Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....                                                               | 33 |
| Tabel 3. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....                                                             | 44 |
| Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai PDAM kabupaten situbondo.....                                                             | 64 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                  | 68 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....                                                            | 68 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                                              | 69 |
| Tabel 4. 5 Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh PDAM Kabupaten Situbondo ..... | 70 |
| Tabel 4. 6 Gaji yang saya terima bisa menjadi sumber motivasi saya dalam bekerja di PDAM Kabupaten Situbondo .....  | 70 |
| Tabel 4. 7 PDAM Kabupaten Situbondo memberikan gaji kepada saya tepat pada waktunya .....                           | 71 |
| Tabel 4. 8 Pemberian bonus kepada pegawai di PDAM kabupaten situbondo .....                                         | 72 |
| Tabel 4. 9 Pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi .....                                                    | 72 |
| Tabel 4. 10 Apakah Tunjangan jabatan struktural tepat sasaran di PDAM Kabupaten Situbondo .....                     | 73 |
| Tabel 4. 11 Apakah Tunjangan pendidikan tepat sasaran.....                                                          | 73 |
| Tabel 4. 12 Apakah Asuransi Diberikan kepada semua pegawai .....                                                    | 74 |
| Tabel 4. 13 Apakah Asuransi yang di berikan perusahaan sesuai .....                                                 | 74 |
| Tabel 4. 14 Promosi jabatan di PDAM kabupaten situbondo.....                                                        | 75 |
| Tabel 4. 15 Workshop untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya.....                                               | 75 |
| Tabel 4. 16 Tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditangani.....                                                 | 76 |



|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 17 Displin dalam pekerjaannya.....                                            | 76 |
| Tabel 4. 18 Mengikuti pelatihan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya.....          | 77 |
| Tabel 4. 19 Apakah perusahaan mengadakan pelatihan kerja kepada semua pegawai<br>..... | 77 |
| Tabel 4. 20 Tingkat penerangan ruang kerja.....                                        | 78 |
| Tabel 4. 21 Kebersihan ruang kerja .....                                               | 78 |
| Tabel 4. 22 Alat pengatur suhu udara (AC) .....                                        | 79 |
| Tabel 4. 23 Hubungan yg menyenangkan dengan rekan kerja 1 ruangan .....                | 79 |
| Tabel 4. 24 Adanya dukungan dari rekan kerja .....                                     | 80 |
| Tabel 4. 25 Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari .....           | 80 |
| Tabel 4. 26 Pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik .....                              | 81 |
| Tabel 4. 27 Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya .....                   | 81 |
| Tabel 4. 28 Berpengalaman dalam pekerjaannya .....                                     | 82 |
| Tabel 4. 29 Jaminan keselamatan pegawai saat bekerja .....                             | 82 |
| Tabel 4. 30 Kelengkapan peralatan saat bekerja.....                                    | 83 |
| Tabel 4. 31 Pemberian pujian dari rekan kerja .....                                    | 84 |
| Tabel 4. 32 Pemberian pujian dari pimpinan .....                                       | 84 |
| Tabel 4. 33 Tabel Validitas Instrumen Penelitian di PDAM Kabupaten Situbondo ..        | 85 |
| Tabel 4. 34 Reliabilitas Instrumen Penelitian PDAM Kabupaten Situbondo.....            | 87 |
| Tabel 4. 35 Hasil Perhitungan uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov .....                  | 88 |
| Tabel 4. 36 Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF.....            | 91 |
| Tabel 4. 37 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                        | 92 |
| Tabel 4. 38 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....                                     | 94 |
| Tabel 4. 39 Hasil Uji-T .....                                                          | 95 |
| Tabel 4. 40 Hasil Uji-F.....                                                           | 97 |
| Tabel 4. 41 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....                                | 97 |
| Tabel 4. 42 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi .....             | 98 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 kerangka konseptual penelitian .....                                                            | 29 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Situbondo .....                                              | 48 |
| Gambar 4. 2Histogram dan Normal P-Plot .....                                                                | 90 |
| Gambar 4. 3Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression<br>Standardized Residual ..... | 90 |
| Gambar 4. 4Scatter Plot .....                                                                               | 92 |

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu.

Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa uraian mengenai motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang mengakibatkan seorang individu mau memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung maksud tertentu, baik yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya maupun dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah kompensasi. Notoatmodjo (2003) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Didukung oleh pendapat Mondy (2008) menerangkan bahwa kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan

psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi yang tinggi dari perusahaan akan berbanding lurus terhadap motivasi pegawai untuk memberikan nilai atau kinerja terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Samsudin (2016). Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Danang, 2012:153). Jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, tetapi sebaliknya

bila tidak dikelola dengan baik akan timbul ketidakpuasan pegawai dan tujuan perusahaan lebih sulit tercapai. Di PDAM Kabupaten Situbondo kompensasi finansialnya berupa gaji pokok yang diberikan setiap 1 bulan sekali, selain gaji pokok ada pula yang berupa THR yang diberikan setiap 1 tahun sekali dan tunjangan pendidikan yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi. Sedangkan kompensasi non finansial di PDAM Kabupaten Situbondo kesempatan pegawai untuk bisa berkreasi dan mengembangkan potensi dirinya, pelatihan, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan juga rekan kerja atau team work yang saling mendukung satu sama lain.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Mangkunegara 2012:98). Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan motivasi kerja pegawai, yang tentu akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan motivasi kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Situbondo sebagai badan usaha milik daerah, tingkat motivasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam menjaga eksistensi PDAM jika dilihat dari sisi absensi pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang absen tanpa memberikan alasan yang jelas. Selain itu pada saat jam kerja berlangsung banyak pegawai yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya hanya beberapa orang saja yang bekerja dengan baik. Adanya absensi pegawai disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja

pegawai yang kurang maksimal sehingga berdampak yang kurang baik pada kinerja pegawai. Pemberian kompensasi dan bonus oleh suatu perusahaan sangat penting dalam memotivasi kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai atas tanggung jawab pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu berdasarkan pengamatan awal pada PDAM Kabupaten Situbondo, belum semuanya memiliki tingkat motivasi kerja yang baik terhadap upaya yang selama ini mereka lakukan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari tingkat kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Laporan Tingkat Kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Situbondo Tahun 2023

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Rata-Rata Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Ketidakhadiran Pegawai</b> | <b>%</b> | <b>Hasil</b> |
|--------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|----------|--------------|
| Januari      | 79                    | 26                          | 10                                   | 100      | 0,48%        |
| Februari     | 79                    | 24                          | 12                                   | 100      | 0,63%        |
| Maret        | 79                    | 25                          | 11                                   | 100      | 0,55%        |
| April        | 79                    | 25                          | 14                                   | 100      | 0,73%        |
| Mei          | 79                    | 23                          | 14                                   | 100      | 0,77%        |
| Juni         | 79                    | 25                          | 22                                   | 100      | 1,11%        |
| Juli         | 79                    | 23                          | 13                                   | 100      | 0,71%        |
| Agustus      | 79                    | 26                          | 18                                   | 100      | 0,77%        |
| September    | 79                    | 26                          | 16                                   | 100      | 0,78%        |
| Oktober      | 79                    | 26                          | 20                                   | 100      | 0,97%        |
| November     | 79                    | 25                          | 10                                   | 100      | 0,50%        |
| Desember     | 79                    | 25                          | 14                                   | 100      | 0,71%        |

Sumber : PDAM situbondo (2023)

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi pegawai dalam setahun terakhir mengalami fluktuatif, sedangkan perusahaan mengharapkan agar semua pegawai tingkat absensinya rendah, guna terus berlangsungnya produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan sesuai target yang ditentukan.

Menurut Ibu yulistiana S.E (Kabag Kepegawaian) mengatakan bahwa “Bentuk kompensasi finansial yang diterapkan oleh PDAM kabupaten situbondo saat ini kepada pegawai tetap adalah pemberian gaji pokok dengan ketentuan berdasarkan skala gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang selaras dengan kebutuhan serta kemampuan PDAM Kabupatensitubondo, insentif pekerjaan atau jasa produksi berupa gaji ke-13 dan satu kali penghasilan apabila realisasi target perusahaan terpenuhi, dan tunjangan-tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) setiap satu tahun sekali, tunjangan pangan bagi pegawai yang beristri/suami maksimal 10% dari gaji pokok, tunjangan anak sekolah atau kuliah sebesar 5% dari gaji pokok, tunjangan kesehatan untuk pegawai beserta keluarganya yang menjadi tanggungan, dan tunjangan Jaminan Hari Tua, Jaminan Kesehatan serta Jaminan Sosial berupa pesangon pensiun. Wujud kompensasi non finansial melalui pekerjaan serta lingkungan kerja yang mana pekerjaan tersebut dapat berbentuk tanggung jawab atas pekerjaan, kesempatan dalam memperoleh pengakuan dalam perusahaan berupa penghargaan dari direksi atas prestasi luar biasa dalam pengembangan perusahaan, dan pembinaan karir. Sedangkan lingkungan kerja berupa fasilitas dari perusahaan memberikan dukungan atas suasana kerja yang supportif”. (Wawancara dilakukan pada tanggal 27 maret 2024).”

**Tabel 1. 2 kinerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo**

| KINERJA PDAM KABUPATEN SITUBONDO<br>BERDASARKAN HASIL AUDIT BPKP |              |                           |                           |                           |
|------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| NO                                                               | ASPEK        | NILAI KERJA<br>TAHUN 2021 | NILAI KERJA<br>TAHUN 2022 | NILAI KERJA<br>TAHUN 2023 |
| 1                                                                | Keuangan     | 34,25                     | 30,75                     | 20                        |
| 2                                                                | Oprasional   | 20,43                     | 19,57                     | 20,43                     |
| 3                                                                | Administrasi | 10,83                     | 12,08                     | 12,08                     |
| NILAI KERJA                                                      |              | 65,76                     | 62,41                     | 62,51                     |

*Sumber : PDAM KABUPATEN SITUBONDO 2024*

Berdasarkan tabel diatas Ditinjau dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan hasil audit dari Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan ( BPKP) Provinsi Jawa Timur hasil kinerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo yakni pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan yaitu dari perolehan 65,76 menjadi 62,41, sedangkan pada tahun 2023 mengalami peningkatan namun hasil peningkatannya

tidak signifikan yaitu dari 62,41 menjadi 62,51. Hal ini dapat diakibatkan dari kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada hasil kinerja mereka yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PDAM Kabupaten Situbondo, karena diketahui terdapat masalah pemberian kompensasi seperti pemberian upah yang belum sesuai dan tepat waktu, serta kurangnya fasilitas dan alat kerja yang dapat menunjang pekerjaan Sehingga pegawai dalam perusahaan kurang termotivasi untuk bekerja.

Berdasarkan keadaan dilapangan bahwa masih kurangnya motivasi kerja pegawai pada PDAM kabuoaten situbondo dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mana merupakan tanggung jawab pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Laporan Dewan Pengawas Perumda Air Minum kabupaten situbondo tahun 2024 yang menyatakan bahwa perlunya peningkatkan profesionalisme pegawai, dan tingkat kebocoran air pada Desember tahun 2023 mencapai 15,44%.Selain itu, berdasarkan pengamatan, masih ada pegawai yang menggunakan jam kerja untuk bercerita serta masih banyak pegawai yang pada saat jam kerja berada diluar ruang kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang masih kurang maksimal sehingga mengakibatkan motivasi kerja pegawai menurun

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, hal ini harus segera diperbaiki agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan dan cita-cita perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menghargai kontribusi karywan sebagai aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dengan cara memberikan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan judul



penelitian “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo
2. Adakah pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo
3. Adakah pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi program studi administrasi public fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas abdurachman saleh situbondo, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai acuan dan referensi bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian dalam bidang ini demi terciptanya suatu karya ilmiah yang lebih baik.
2. Bagi PDAM Kabupaten Situbondo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan sumbangan pemikiran guna memaksimalkan kompensasi baik yang finansial maupun non finansial untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.
3. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menulis karya ilmiah tentang kompensasi finansial dan non finansial yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di suatu perusahaan berdasarkan teori dan aplikasi yang diperoleh.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tinjauan Teori**

#### **2.1.1 Grand Teori / Teori Induk**

##### **2.1.1.2 pengertian organisasi publik**

Organisasi publik memiliki definisi yang sangat beragam. Sulistyani (2009:55) memandang organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks. Selain itu, menurut penjelasan Mahmudi (2011) dapat terlihat bahwa Mahmudi memandang organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial. Sedikit berbeda dengan definisi organisasi publik di atas, Mahsun (2006:14) menjelaskan bahwa “Organisasi publik bukan hanya organisasi sosial, organisasi non profit dan organisasi pemerintah. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum.” Berdasarkan beberapa definisi di atas mengenai organisasi publik, peneliti menyimpulkan bahwa organisasi publik merupakan organisasi yang menyelenggarakan kebutuhan masyarakat dengan difasilitasi oleh pemerintah.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan salah satu badan publik yang wajib menyediakan layanan informasi publik bagi masyarakat. Jenis informasi yang harus disediakan BUMN dan BUMD pun diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Pasal 14 aturan tersebut menjelaskan bahwa informasi publik yang wajib disediakan oleh BUMN, BUMD dan atau badan usaha lainnya yang dimiliki oleh negara yaitu sebagai berikut:

1. Informasi mengenai nama dan tempat kedudukan, maksud dan tujuan serta jenis kegiatan usaha, jangka waktu pendirian dan permodalan, sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar
2. Informasi mengenai nama lengkap pemegang saham, anggota direksi dan anggota dewan komisaris perseroan
3. Informasi mengenai laporan tahunan, laporan keuangan, neraca laporan laba rugi, dan laporan tanggung jawab sosial perusahaan yang telah diaudit
4. Informasi mengenai hasil penilaian oleh auditor eksternal, lembaga pemeringkat kredit dan lembaga pemeringkat lainnya
5. Informasi mengenai sistem dan alokasi dana remunerasi anggota komisaris/dewan pengawas dan direksi
6. Informasi mengenai mekanisme penetapan direksi dan komisaris/dewan pengawas
7. Informasi mengenai kasus hukum yang berdasarkan Undang-Undang terbuka sebagai Informasi Publik
8. Informasi mengenai pedoman pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran
9. Informasi mengenai pengumuman penerbitan efek yang bersifat utang
10. Informasi mengenai penggantian akuntan yang mengaudit perusahaan
11. Informasi mengenai perubahan tahun fiskal perusahaan
12. Informasi mengenai kegiatan penugasan pemerintah dan atau kewajiban pelayanan umum atau subsidi
13. Informasi mengenai mekanisme pengadaan barang dan jasa
14. Dan informasi lain yang ditentukan oleh Undang-Undang yang berkaitan dengan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah.

Sementara itu, Pasal 12 aturan itu menyebutkan bahwa setiap tahun, badan publik wajib mengumumkan layanan informasi meliputi; jumlah permintaan informasi yang diterima, waktu yang diperlukan badan publik dalam memenuhi setiap permintaan informasi, jumlah pemberian dan penolakan permintaan informasi dan alasan penolakan permintaan informasi.

Untuk mewujudkan pelayanan cepat, tepat dan sederhana setiap badan publik menunjuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) dan membuat serta mengembangkan sistem penyediaan layanan informasi secara cepat, mudah dan wajar sesuai dengan petunjuk teknis standar layanan informasi publik yang berlaku secara nasional.

## **2.1.2 Middle Teori**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2009:12-14) dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pesatnya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Dessler (2003:102) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang diperaktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Menurut Wayne Mondy (2008:112) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mangkuprawira (2004:80) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan untuk pegawai, keduanya adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, manusia tidak boleh diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dua fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia menurut (Fllipo Edwin B, 2002:50) yaitu:

1. Fungsi Manajemen, terdiri dari:

1) Perencanaan (*planning*)

Yaitu penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang akan mendukung pencapaian tujuan yang lebih ditetapkan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading, fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional, terdiri dari :

1) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

2) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan yang tepat agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang dengan adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

3) Kompensasi (*compensation*)

Usaha memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

4) Integrasi (*integration*)

Usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan.

6) Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2005:80):

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitoring dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertical maupun horizontal.

Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

### **2.1.3 Applied Theori**

#### **2.1.3.1 Kompensasi kompensasi finansial**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melayu S.P Hasibuan:2012:125). Kompensasi berbentuk uang artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan , kompensasi berbentuk barang artinya gaji dibayar dengan barang kepada pegawai yang bersangkutan. Menurut Rivai(2004:357)mengemukakan bahwa kompensasi sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh pegawai melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi atau perusahaan. pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi juga bias langsung diberikan kepada pegawai tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk non uang.Kompensasi.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan tertanggung meliputi tunjangan- tunjangan.
  - a. Gaji



Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Hasibuan (2005:140) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada pegawai tetapi mempunyai jaminan yang pasti. Maksud dari mempunyai jaminan yang pasti adalah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Pendapat lain mengemukakan bahwa gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan, Mangkunegara (2000:234) . pegawai yang telah menyumbangkan seluruh tenaga dan pikiran untuk organisasi berhak mendapatkan gaji yang sesuai dengan kesepakatan awal yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tariff gaji per-jam, semakin lama jam kerjanya, semakin besar pula upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

#### b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kerjanya yang melebihi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan mengkonsumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawainya agar bekerja lebih giat lagi, maka mereka akan cenderung menyukai gajinya dibayar dengan hasil kerja mereka.

Mangkunegara (2007:234) mengemukakan bahwa “insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Dari teori atas sangat jelas bahwa insentif sangat penting untuk diberikan kepada pegawai guna meningkatkan motivasi kerja mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### c. Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan oleh perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai dimaksudkan untuk

meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai. Menurut Simammora (2004:190) “bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja”. Penentuan besaran pemberian bonus adalah berdasarkan kebijaksanaan perusahaan tidak ada ketentuan yang pasti. Bonus bias diberikan kepada pegawai bias setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bias di awal tahun, pertengahan tahun, atau akhir tahun.

d. Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan pegawai dalam jangka panjang. Tunjangan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dll.

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, pension. Kompensasi diluar jam kerja, lembur, cuti sakit dan hamil.

### **2.1.3.2 Kompensasi non finansial**

Kompensasi non finansial merupakan imbalan jasa yang diterima oleh pegawai dari bentuk lain dari pada upah langsung atau gaji yang diterima atas dasar pekerjaan sendiri seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan fisik dimana pegawai tersebut berada di lingkungan kerja yang nyaman, teman kerja yang menyenangkan, fasilitas kantor yang tersedia, kebijakan-kebijaksanaan yang sehat, *sharing* pekerjaan dll. Kompensasi non finansial merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Kompensasi non finansial merupakan satu hal yang penting bagi pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik, karena kompensasi non finansial ini diberikan untuk mengukur suatu keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya bagi perusahaan. Jika pemberian kompensasi non finansial diberikan secara

tepat, maka hal ini akan dapat berpengaruh pada perilaku pegawai untuk bekerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi non finansial dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi Finansial yang Berhubungan dengan Pekerjaan Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi jenis ini merupakan perwujudan pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi.
  - 1) Tugas yang menarik yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi diharapkan mampu menimbulkan minat dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut, sehingga kepuasan bagi pegawai terwujud.
  - 2) Tantangan bagi sebagian pegawai yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang akan dapat memacu kepada kepuasan dan motivasi kerja mereka atau bahkan membuat pegawai *resign* dari perusahaan tersebut. Jadi dengan memberikan pekerjaan yang menantang akan menimbulkan motivasi kerja bagi pegawai.
  - 3) Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung (*comfortable working condition*), pembagian kerja (*job sharing*) dan teman kerja yang menyenangkan.

#### **2.1.3.2.1 Indikator Kompensasi**

Menurut Veitzhal Rivai (2004) ada beberapa indikator-indikator kompensasi diantaranya yaitu:

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan
4. Asuransi
5. Kesempatan untuk berkembang
6. Rekan kerja yang menyenangkan
7. Tanggung jawab
8. Pelatihan
9. Kondisi lingkungan kerja

#### **2.1.3.2.2 Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan dari kompensasi untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendakinya dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal

Menurut Hasibuan (2008:121) ada beberapa tujuan diberikannya kompensasi kepada pegawai, yakni:

1. Ikatan Kerja Sama  
Agar terjalin ikatan kerja sama antara manajemen dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas dengan baik. Sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.
3. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi diterapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan tersebut akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajemen akan lebih muda memotivasi bawahan.

#### 5. Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over pegawai relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap pegawainya dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi pegawai yang sukses.

### **2.1.3.1.3 Sistem Dan Kebijakan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2003:122) sistem dan kebijaksanaan terdiri atas:

#### 1. Sistem Kompensasi:

##### 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi penngupshsn sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap ataupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

##### 2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya sistem kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan

kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja sesungguhnya-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama waktu pengerjaan. Penetapan besarnya jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang digunakan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

## 2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konstensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak

### 3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan pegawai terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik/ jika pembayaran kompensasi tidak tepat waktu akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja pegawai menurun, bahkan *turn over* pegawai semakin besar.

Teori kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Viethzal Rivai (2004) dengan indikator sebagai berikut:

- Indikator Kompensasi finansial

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan
4. Asuransi

- Indikator Kompensasi Non Finansial

1. Kesempatan untuk berkembang
2. Tanggung jawab
3. Pelatihan
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Rekan kerja yang menyenangkan

### **2.1.3.3 Motivasi Kerja**

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai suatu hasil yang memuaskan baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri, karena dengan adanya motivasi kerja baik dari lingkungan kerja maupun diri sendiri maka pegawai akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Stokes (dalam Kadarisman, 2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Menurut Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

#### **2.1.3.3.1 Tujuan Motivasi Kerja**

Pemberian Motivasi Kerja kepada pegawai pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu pegawai akan mencapai prestasi yang lebih baik lagi.

Menurut Kadarisman (2012:292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

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

Secara umum tujuan dari motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan memberi dorongan kepada pegawai agar timbul keinginan dan kemauan untuk pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:146):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.



7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, orang yang akan memberikan motivasi harus benar-benar mengenal dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan diberi motivasi.

#### **2.1.3.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menuru Malayu S.P (2008:111) Hasibuan jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi Positif adalah cara manajer dalam memotivasi pegawai yakni dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Motivasi Negatif adalah cara manajer dalam memotivasi pegawai dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang pekerjaannya kurang baik.

Sedangkan menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun. Biasanya orang yang termotivasi secara intinsik akan lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, bahkan mereka bisa memotivasi dirinya tanpa harus ada motivasi dari orang lain. Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan (*need*)

Seseorang melakukan aktivitas atau kegiatan karena untuk memenuhi kebutuhannya baik secara fisik maupun rohani.

b. Harapan (*expectancy*)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk seseorang termotivasi seperti uang, bonus, insentif, penghargaan dll. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau melakukan atau berbuat sesuatu karena motivasi ini. (Suhardi: 2013). Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

a. Dorongan Keluarga

Dorongan keluarga menjadi salah satu faktor utama dalam memberikan motivasi kepada seseorang. Seseorang yang mendapat dorongan dari keluarga akan memaksimalkan usahanya untuk mencapai keinginannya.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu, selain keluarga lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya.

c. Imbalan

Yang tak kalah penting dari lingkungan dan keluarga adalah imbalan. Seseorang akan melakukan sesuatu dengan semangat apabila ia akan mendapatkan imbalan dari pekerjaannya.

#### **2.1.3.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman (2012:306) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang termasuk dalam faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Sugiyono (2000:11) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*regocnition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Peluang untuk maju
6. Kepuasan kerja itu sendiri
7. Kemungkinan pengembangan karir
8. Kompensasi
9. Keamanan dan keselamatan kerja
10. Status
11. Prosedur perusahaan
12. Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal antar teman sejawat, atasan dan bawahan.

#### **2.1.3.3.4 Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Notoatmodjo (2007:111) motivasi mempunyai 3 fungsi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini adalah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan.
3. Menyeleski perbuatan, yakni memnetukan perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan tersebut.

#### **2.1.3.3.5 Indikator Motivasi Kerja**

Sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli maka indikator dari penelitian ini penulis mengambil teori yang dianggap relevan dengan penellitian yang dilakukan yaitu teori dari Kadarisman (2012: 306) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja ada 2 yaitu yang pertama faktor individual yang terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan dan yang kedua adalah faktor organisasional yang terdiri dari pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Teeori motivasi kerja yang saya gunakan adalah teori Kadarisman (2012) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan.
2. Tujuan
3. Kemampuan.
4. Keamanan pekerjaan.
5. Pujian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

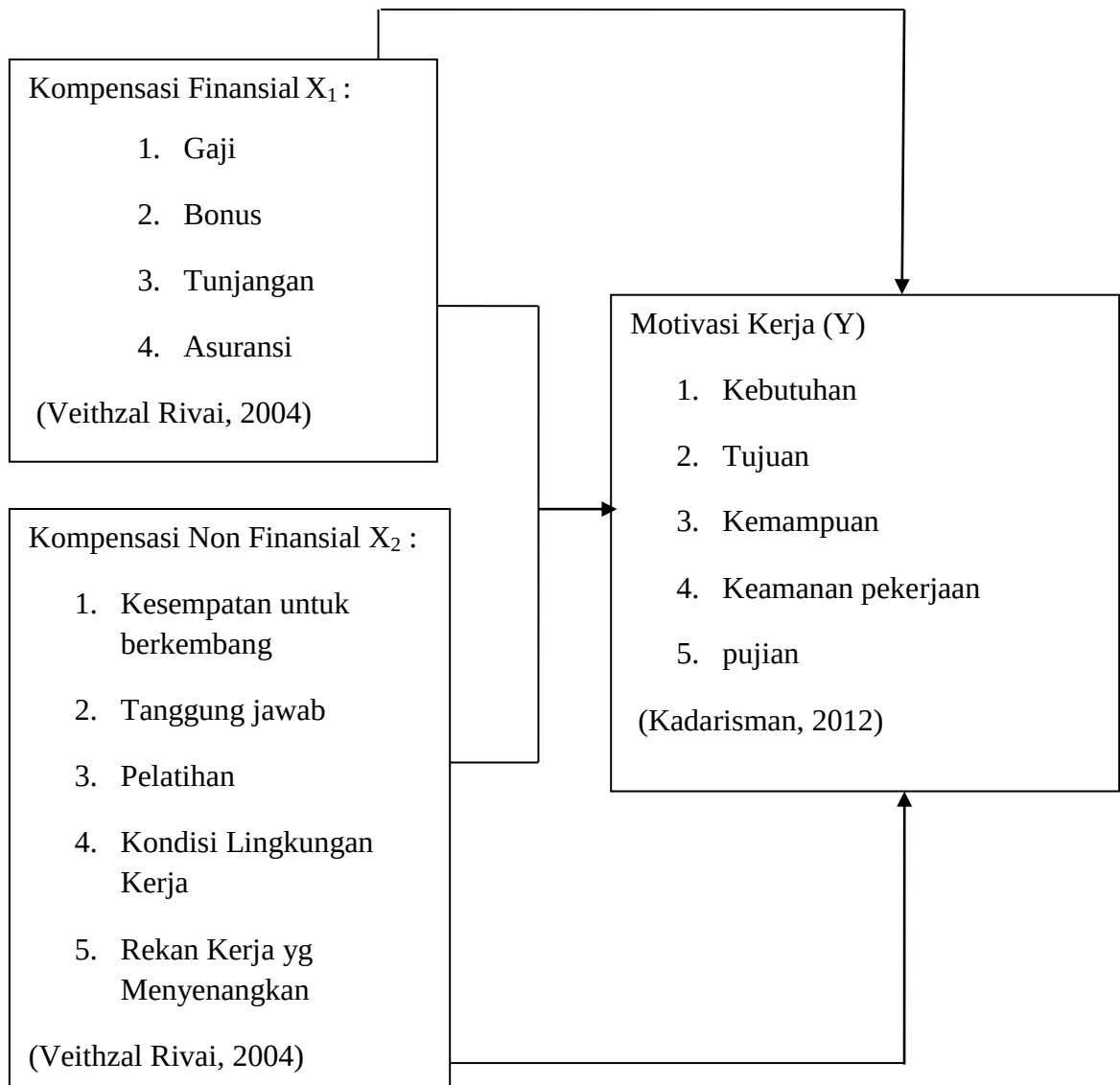
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti/Th</b>        | <b>Judul Penelitian</b>                                                                                                     | <b>Metodologi</b> | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | Hana Savitri Prabandani (2015) | Persepsi Pegawai Tentang Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di PDAM Kota Magelang       | Kuantitatif       | Kompensasi finansial Miliki pengaruh Positif dan signifikan Terhadap motivasi kerja pegawai, itu bisa dilakukan Dilihat dari hasil uji korelasi berganda nilai koefisien regresi antar variabel Kompensasi finansial Tentang motivasi kerja Jumlah pegawai sebesar 0,335 dan nilainya jauh lebih dari pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,018 ( $0,018 < 0,05$ ). kompensasi non-finansial pengaruh positif dan penting untuk motivasi kerja hal ini dapat dilihat dan Diuji dengan koefisien korelasi antara kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai 0,422 dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf Signifikansi ( $\alpha$ ) 0,07 ( $0,007 < 0,05$ ). Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dari Nilai F hitung $> F$ tabel ( $8,715 > 3,266$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). |
| 2         | Asriyanti Amrullah (2012)      | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Makassar. |                   | Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ( $3,240 > 2,020$ ). Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung $> t$ tabel ( $5,632 > 2,020$ ). Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| No | Nama Peneliti/Th               | Judul Penelitian                                                                                                                  | Metodologi  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                |                                                                                                                                   |             | F hitung > F tabel (34,254 > 3,226). Tidak ada perbedaan kinerja antara pegawai tetap dan kontrak, hal ini dapat dilihat dari t hitung < t tabel (0,068 < 2,018).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 3  | Nico Michael Eduard (2015)     | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja customer service GRAPARI Telkomsel cabang pemuda surabaya | Kuantitatif | Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja customer service GraPARI Telkomsel cabang pemuda surabaya, hal tersebut ditunjukkan oleh hasil probabilitas sebesar 0,647 > 0,05. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja customer service GraPARI Telkomsel cabang pemuda surabaya, hal tersebut ditunjukkan oleh hasil probabilitas sebesar 0,004 > 0,05. Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai GraPARI Telkomsel cabang pemuda surabaya, hal ini dapat dilihat dari F hitung > F tabel (15,725 > 3,226) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 (0,000 < 0,05). |
| 4  | Muhammad Khoirul Asrori (2024) | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja di PDAM Kabupaten Situbondo                               |             | Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,390 > 1,99167). Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung > t tabel (7,070 > 1,99167). Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F hitung > F tabel (223,212 > 3,12).                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penutun dan alur pikir dalam penelitian ini. Kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.



**Gambar 2. 1 kerangka konseptual penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:51) Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan konsepsi dasar yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Ada pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.
2. H2: Ada pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.
3. H3: Ada pengaruh secara simultan kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.



## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut sugiyono (2015:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Guna menjawab perumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasilnya”.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Situbondo Jl. PB Sudirman No. 02 Situbondo.

#### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan terhitung dari januari 2024 samapai dengan mei 2024.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Surya Bintarti (2015:43), menyatakan bahwa populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh subjek yang diteliti. Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai, dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 jumlah dan status pegawai PDAM situbondo**

| No | Status Pegawai                | Masa Kerja    | Frekuensi |
|----|-------------------------------|---------------|-----------|
| 1. | Pegawai tidak tetap / kontrak | 5 - 10 tahun  | 10        |
|    |                               | 10 - 15 tahun | 17        |
| 2. | Pegawai tetap                 | 15 - 20 tahun | 29        |
|    |                               | > 20 tahun    | 23        |

Sumber: PDAM situbondo 2024

Berdasarkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai, dengan uraian pegawai tidak tetap / kontrak berjumlah 27 dan pegawai tetap berjumlah 52. Perusahaan disini menggunakan istilah pegawai tetap pegawai tetap dan pegawai tidak tetap / kontrak.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Margono (2010:121) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari populasi, sebagian contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu serta memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Menurut Sugiyono (2007) jika jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 79. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| No | Variabel                           | Indikator                       | Item                                                                                                      | Skala   |
|----|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. | Kompensasi Finansial ( $X_1$ )     | 1). Gaji                        | a. Gaji sesuai dg beban kerja<br>b. Gaji menjadi motivasi dalam bekerja<br>c. Pembayaran gaji tepat waktu | Ordinal |
|    |                                    | 2). Bonus                       | a. Pemberian bonus kepada pegawai<br>b. Pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi                   | Ordinal |
|    |                                    | 3). Tunjangan                   | a. Apakah Tunjangan jabatan struktural tepat sasaran<br>b. Tunjangan pendidikan tepat sasaran             | Ordinal |
|    |                                    | 4). Asuransi                    | a. Diberikan kepada semua pegawai<br>b. Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai                         | Ordinal |
| 2. | Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) | 1). Kesempatan untuk berkembang | a. Promosi jabatan<br>b. Workshop untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya                             | Ordinal |
|    |                                    | 2). Tanggung jawab              | a. Tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditangani<br>b. Displin dalam pekerjaannya                    | Ordinal |

| No | Variabel           | Indikator                         | Item                                                                                                                       | Skala   |
|----|--------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|    |                    | 3). Pelatihan                     | a. Mengikuti pelatihan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya<br>b. Perusahaan mengadakan pelatihan kepada semua pegawai | Ordinal |
|    |                    | 4). Kondisi lingkungan kerja      | a. Tingkat penerangan ruang kerja<br>b. Kebersihan ruang kerja<br>c. Alat pengatur suhu udara (AC)                         | Ordinal |
|    |                    | 5). Rekan kerja yang menyenangkan | a. Hubungan yg menyenangkan dengan rekan kerja 1 ruangan<br>b. Adanya dukungan dari rekan kerja                            | Ordinal |
| 3. | Motivasi Kerja (Y) | 1). Kebutuhan                     | a. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari<br>b. Pemenuhan kebutuhan fisik dan nonfisik                                            | Ordinal |
|    |                    | 2). Kemampuan                     | a. Menyelesaikan tugas yg menjadi tanggung jawabnya<br>a. Berpengalaman dalam pekerjaannya                                 | Ordinal |
|    |                    | 3). Keamanan pekerjaan            | a. Jaminan keselamatan pegawai saat bekerja<br>b. Kelengkapan peralatan saat bekerja                                       |         |
|    |                    | 4). Pujian                        | a. Pemberian pujian dari rekan kerja<br>b. Pemberian pujian dari pimpinan                                                  | Ordinal |

Sumber : Data Diolah, 2024

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Riduwan, 2011:65)

Jawaban setiap variabel yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk menentukan skor penelitian, pengukurannya ditentukan dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala *Likert*, dan kriteria pengukurannya adalah :

|                              |     |                            |     |
|------------------------------|-----|----------------------------|-----|
| 1. Sangat setuju (SS)        | = 5 | 1. Sangat baik (SB)        | = 5 |
| 2. Setuju (S)                | = 4 | 2. Baik (B)                | = 4 |
| 3. Ragu – Ragu (RR)          | = 3 | 3. Cukup (C)               | = 3 |
| 4. Tidak setuju (TS)         | = 2 | 4. Tidak Baik (TB)         | = 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | = 1 | 5. Sangat tidak Baik (STB) | = 1 |

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini responden yang dimaksud adalah pegawai PDAM Kabupaten Situbondo . Data dari sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Data dari penyebaran kuesioner nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini.
2. Data sekunder diperoleh dari literatur yang terkait dengan penelitian dan data dari PDAM Kabupaten Situbondo

#### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diambil dari Kantor PDAM Kabupaten Situbondo melalui pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada responden sesuai dengan sampel dan populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dengan wawancara peneliti mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan berinteraksi secara langsung.

c. Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden”. (Sugiyono, 2015:142). Jadi kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data dengan sejumlah pertanyaan tertulis yang telah disiapkan. Adapun daftar pertanyaan dalam penelitian yang akan dilakukan bersifat tertutup, dalam arti disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan, sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang tersedia. Alasan memilih daftar pertanyaan yang bersifat tertutup tersebut berguna bagi peneliti untuk memberikan gambaran mengenai data dari pertanyaan dengan alternatif jawaban. Pertanyaan angket kepada para responden dalam hal ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.

d. Studi pustaka

Studi pustaka, yaitu dengan cara membaca literatur yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti guna mendapatkan landasan teoritisnya.

### 3.7 Metode Analisa Data

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:32).

Nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total dihitung dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*, yakni menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{[n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara x dan y

x = Skor tiap butir pertanyaan

y = Skor total

n = Jumlah responden

Angka korelasi yang didapat harus dipertimbangkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Dimana:

1. Jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel, maka seluruh pertanyaan valid.
2. Jika nilai r hitung  $<$  r tabel, maka seluruh pertanyaan tidak valid.

Besarnya nilai r tabel ditentukan sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

$n$  = jumlah sampel

$\alpha$  = batas toleransi kesalahan yang digunakan (tingkat signifikan) yakni 5%

$df$  = *Degree Of Freedom*

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur.

Kehandalan yang menyangkut konsistensi jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali-kali terhadap subyek yang sama selalu menunjukkan hasil atau skor yang sama. Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan koefisien ( $\alpha$ ), yaitu :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \alpha b^2$  = Ragam total

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\alpha t^2$  = Jumlah ragam butir

SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) v.22.0 juga memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel (Ghozali, 2005:4).



### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penelitian ini, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut pendapat Ghozali (2006:154) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji sebuah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui menggunakan grafik normal plot. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 5\%$  (0,05). Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* variabel penelitian dasar. Dasar pengambilan keputusan :

- A. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- B. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat kolerasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi Ghazali (2016:103). Untuk mendeteksi adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas
2. Jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017: 49). Dasar analisis metode ini yaitu

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) v.22.0. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Menurut Sugiyono (2018:264) formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\{ Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \}$$

Dimana :

|               |                                      |
|---------------|--------------------------------------|
| Y             | = Kinerja Pegawai                    |
| $\alpha$      | = Konstanta                          |
| $b_1$ - $b_2$ | = Koefisien regresi / Variabel bebas |
| $X_1$         | = Variabel Kemampuan Intelektual     |

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$e$  = Standart error

### 3.9.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Menurut Sugiyono (2018:214) formulasi perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t$  = Nilai hitung

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Banyaknya observasi

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:62), dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ), maka:

1. Apabila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$  dengan angka probability signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dengan angka probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Cara memperoleh nilai  $T_{tabel}$  ditentukan sebagai berikut :

$$df = n - k(\alpha/2)$$

dimana:  $n$  = Jumlah sampel

$\alpha$  = Batas toleransi kesalahan yang digunakan (tingkat signifikan)  
yakni 0,05

$df = Degree\ Of\ Freedom$

$k$  = Jumlah variabel bebas dan terikat

### 3.9.2 Uji F

Kemudian untuk menguji keberartian dari koefisien regresi secara simultan, digunakan pengujian statistik uji F dengan formulasi sebagai berikut menurut Gujarati (Sugiyono 2018:120) :

$$Uji\ F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$F$  = Diperoleh dari tabel distribusi

$K$  = Jumlah variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Variabel-variabel bebas secara simultan tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Variabel-variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:57) dengan membandingkan pada tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ), maka:

1. Apabila  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  dengan angka probability signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dengan angka probability signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Cara memperoleh  $F_{tabel}$  yaitu:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

dimana:  $df = Degree Of Freedom$

$n =$  Jumlah sampel

$k =$  Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan merupakan besaran yang memberikan informasi mengenai proporsi variasi dalam variabel terikat oleh variabel bebas (Sugiyono, 2018 : 99). Uji statistik  $R^2$  dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinan;  
 RSS = Jumlah kuadrat yang residual;  
 ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan;  
 TSS = ESS + RSS.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *f-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| No. | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1.  | 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 2.  | 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 3.  | 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 4.  | 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 5.  | 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

Sumber Buku Prof Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Alfabeta

## **BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Situbondo**

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama *Waterleiding* sedangkan pada penduduk Jepang perusahaan air minum dinamai *Suido Syo*.

Pembangunan air minum di Kabupaten Situbondo berdiri sejak pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1936 sebagaimana tercantum pada menara air di Alun-alun Kota Situbondo, yang kemudian setelah Kemerdekaan Republik Indonesia, dikelola oleh pemerintah yang berpusat di Panarukan. Selanjutnya sesuai Undang-Undang No. 12 Tahun 1950 Tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Situbondo dalam lingkungan Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur juncto Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1972 tentang perubahan nama pemerintah tempat kedudukan Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo, yang pada saat itu dikelola oleh Saluran Air Minum (SAM) dibawah koordinasi Pekerjaan Umum (PUK) Kabupaten Situbondo.

Pada tahun 1981 beralih pengelolaannya dari Saluran Air Minum (SAM) menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Situbondo dibawah koordinasi Cipta Karya-Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih (PPSAB), sesuai Keputusann Menteri Pekerjaan Umum No. 068/KPTS/CK//1981 tanggal 27 Juni 1981.

Pada tahun 1991 terjadi perubahan status dari Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Situbondo menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) melalui :

1. Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 132/KPTS/1991 tanggal 21 Maret 1991 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana air bersih.
2. Berita acara penyerahan sarana penyediaan air bersih di Provinsi Jawa Timur Nomor 01/BA/CK/1991 dan Nomor 690/445/023/1991 tanggal 28 Maret 1991.
3. Berita acara penyerahan sarana air bersih di Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo antara Gubernur Jawa Timur dengan Bupati Kabupaten Daerah tingkat II Situbondo Nomor 690/447/023/1991 dan Nomor 690/801.A/437.014/1991 tanggal 28 Maret 1991.

#### **4.1.1 Visi dan Misi**

##### **A. Visi**

Menjadi perusahaan yang sehat, mandiri, profesional, dan terbaik dalam pelayanan guna mendukung terwujudnya masyarakat sehat dan sejahtera.

##### **B. Misi**

Misi dari PDAM Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut;

1. Memproduksi dan mendistribusikan air minum dengan pelayanan terbaik bagi pelanggan.
2. Melakukan usaha lain bagi kemajuan perusahaan dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
3. Meningkatkan kapasitas SDM dan kinerja perusahaan.
4. Berperan aktif dalam konserfasi lingkungan.
5. Memberikan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah.

#### **4.1.2 Tujuan**

Tujuan dari PDAM Kabupaten Situbondo sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo Nomor 5 Tahun 1991 adalah memberikan air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan kepada masyarakat secara terus-menerus dan sebagai salah satu sumber pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo serta sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka pembangunan Daerah.

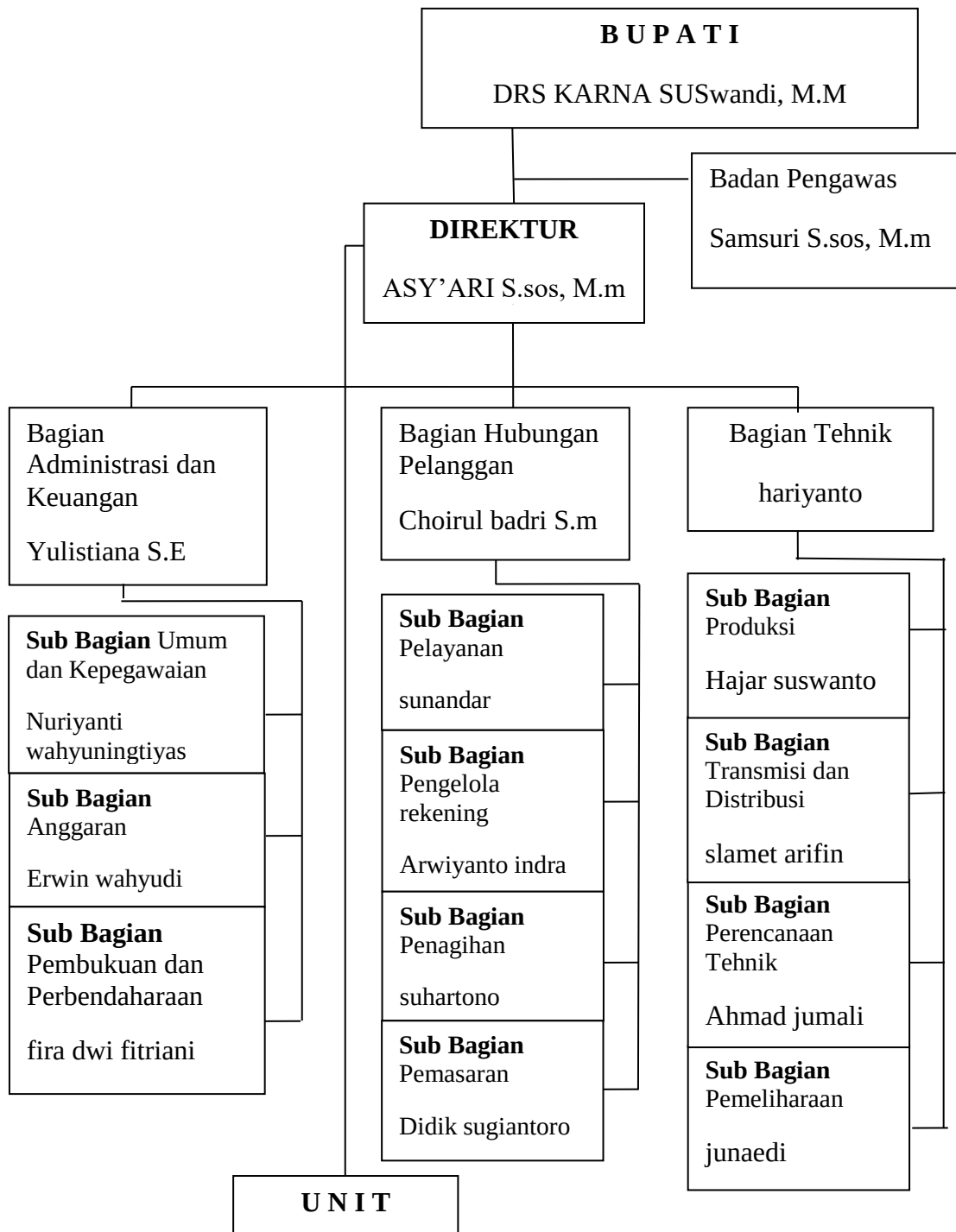


#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Dalam pengertian yang dinamis, organisasi adalah setiap kegiatan yang dilakukan secara bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang disepakati. Sedangkan pengertian secara statis yang dimaksud sebagai sebuah organisasi adalah merupakan kerangka atau yang lazim disebut dengan struktur organisasi perusahaan dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang sehingga diperlukan adanya suatu wadah yang disebut struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah sebagai suatu susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam suatu organisasi. Struktur berkaitan dengan hubungan yang pasti yang terdapat diantara pekerja-pekerja dalam organisasi. Sedangkan bentuk struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara pimpinan antar bidang-bidang kerja dalam organisasi. Sehingga dapat tergambar secara jelas, kedudukan, tugas dan tanggung jawab masing-masing pimpinan maupun bidang kerja yang ada.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Situbondo



Sumber : PDAM Kabupeten situbondo 2024

#### **4.1.5 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab**

Adapun uraian dari tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang ada di PDAM Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut:

##### **1. DIREKTUR**

Direktur mempunyai wewenang sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengendalikan Perusahaan Daerah sehari-hari berdasarkan kebijaksanaan umum yang digariskan oleh Bupati dan atau Badan Pengawas dengan mengikuti tata tertib dan tata kerja yang sudah ditetapkan serta memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Menyusun Rencana Program Kerja Perusahaan Daerah 5 (lima) tahunan dan tahunan;
- c. Mengusulkan Tarif Air Minum kepada Bupati melalui Badan Pengawas;
- d. Menyusun dan mengajukan Rencana Anggaran Perusahaan Daerah kepada Bupati melalui Badan Pengawas selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum tahun buku mulai berlaku untuk dimintakan persetujuan;
- e. Menyusun dan mengajukan perubahan anggaran dalam tahunan buku yang bersangkutan untuk kepada Bupati melalui Badan Pengawas;
- f. Menyusun laporan berkala perhitungan hasil usaha dan kegiatan Perusahaan Daerah untuk disampaikan kepada Bupati melalui Badan Pengawas setiap 3 (tiga) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- g. Menyampaikan perhitungan tahunan berupa Neraca Laba/Rugi Perusahaan Daerah kepada Bupati melalui Badan Pengawas selambatnya-lambatnya 3(tiga) bulan sesudah tahun buku berakhir;

- h. Mengangkat dan memberhentikan serta membina Pegawai Perusahaan Daerah sesuai dengan dengan Peraturan Kepegawaian Perusahaan Daerah yang berlaku;
  - i. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Badan Pengawas;
- Dengan persetujuan atau pemberian kuasa Bupati, Direktur dapat melaksanakan hal-hal sebagai berikut:
- a. Mengadakan perjanjian-perjanjian atas nama Perusahaan Daerah yang berlaku untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun;
  - b. Penyertaan modal dalam perusahaan lain;
  - c. Mewakili Perusahaan Daerah didalam maupun diluar pengadilan;
  - d. Mengadakan tindakan-tindakan lain yang dipandang perlu;
- Dalam melaksanakan tugasnya Direktur bertanggung jawab kepada Bupati melalui Badan Pengawas.

## 2. BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Bagian Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang administrasi, kepegawaian, keuangan, perbendaharaan dan logistik/gudang;
- b. Melaksanakan kebijaksanaan Perusahaan Daerah dalam bidang kepegawaian;
- c. Menyusun Rencana Pendapatan dan Belanja Perusahaan Daerah;
- d. Mengusulkan kepada Direktur tentang Tarif Air Minum;
- e. Menyusun Daftar Kebutuhan Barang Perusahaan Daerah;
- f. Mengadakan kerjasama yang erat dengan Kepala Bagian yang lain dalam mengatur dan mengawasi penyediaan fasilitas dan material yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan dalam bidang operasional;
- g. Melaksanakan pengamanan terhadap seluruh Aktiva Perusahaan;

- h. Melaksanakan kebijaksanaan di bidang pemeliharaan dan penggunaan asset Perusahaan Daerah;
- i. Membuat laporean keuangan dan persediaan barang kepada Direktur;
- j. Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diberikan oleh Direktur;

Bagian Administrasi Keuangan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Bagian Adminstrasi Keuangan dibantu dan membawahi:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian anggaran;
  - c. Sub Bagian Pembukuan dan Perbendahraan;
- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas dan tanggung jawab:
- a. Mencatat Naskah Dinas masuk dan meneruskan kepada Direktur melalui Kepala Bagian Adminstrasi dan Keuangan;
  - b. Menyiapkan dan mengerjakan pengetikan Naskah Dinas;
  - c. Mencatat Naskah Dinas keluar dan mengirimkan kepada alamat tujuan;
  - d. Menerima, mengadakan, mendistribusikan, menyimpan dan memelihara arsip dokumen Perusahaan Daerah serta menyajikan apabila sewaktu-waktu diperlukan;
  - e. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa yang diperlukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
  - f. Mengatur dan mengawasi serta mencatat penggunaan barang teknik dan persediaan barang cetakan, alat-alat tulis kantor serta peralatan kantor;
  - g. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan asset Peusahaan Daerah baik yang bergerak maupun tidak bergerak;
  - h. Menyelenggarakan perpustakaan;
  - i. Mengurus surat-surat berharga milik Perusahaan Daerah seperti Sertifikat dan surat-surat kendaraan kantor;
  - j. Mengelola administrasi kepegawaian yang meliputi kebutuhan pegawai, pengangkatan, mutasi, kenaikan pangkat, promosi, pemberhentian, pensiun dan penilaian prestasi;

- k. Mengusulkan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar disiplin kepegawaian dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi/berjasa kepada Perusahaan Daerah;
- l. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tata tertib dan disiplin pegawai;
- m. Mengurus kesejahteraan pegawai;
- n. Menyusun dan menyiapkan rancangan peraturan yang berkaitan dengan perusahaan daerah serta menyimpan, memelihara produk hukum yang berlaku;
- o. Menyelesaikan permasalahan hukum yang berkaitan dengan Perusahaan Daerah;
- p. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan;

Sub Bagian umum dan Kepegawaian dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan.

2) Sub Bagian Anggaran mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyusun proyeksi keuangan jangka pendek, menengah dan panjang;
- b. Menyiapkan rencana anggaran Perusahaan Daerah;
- c. Menyelenggarakan tata usaha;
- d. Meneliti dan mengawasi realisasi penerimaan dan pengeluaran Perusahaan Daerah;
- e. Menyusun rencana *cash flow* dan *cash budget* Perusahaan Daerah;
- f. Melaksanakan pekerjaan akuntansi Perusahaan Daerah sesuai prinsip yang berlaku meliputi mengerjakan buku besar, buku bank, buku hutang, buku piutang, buku persediaan dan buku lain yang berkaitan dengan akuntansi perusahaan;
- g. Menyiapkan perhitungan rugi/laba Perusahaan;

- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan.

Sub Bagian Anggaran dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan.

- 3) Sub Bagian Pembukuan dan Perbendaharaan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan administrasi penagihan dan melaksanakan pengurusan kas;
- b. Menerima, menyimpan, mengeluarkan dan membukukan hasil penangihan dan penerimaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Mengerjakan buku kas;
- d. Membuat laporan posisi kas setiap hari;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan.

Sub Bagian Pembukuan dan Perbendaharaan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala bagian Adminitrasi dan Keuangan.

### 3. BAGIAN HUBUNGAN PELANGGAN

Bagian Hubungan Pelanggan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan penyaluran Alat Meter Air;
- b. Memeriksa data penggunaan air berdasarkan meter;
- c. Melaksanakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penangihan rekening langganan;
- d. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Direktur sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah yang akan diambil;
- e. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh direktur.

Dalam menjalankan tugasnya Kepala Bagian Hubungan Pelanggan bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Bagian Hubungan Pelanggan juga dibantu oleh:

- a. Sub Bagian Pelayanan;
- b. Sub Bagian Pengelola Rekening;
- c. Sub bagian Penagihan Sub Bagian Pemasaran.

- 1) Sub Bagian Pelayanan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Menerima permohonan dan memproses permohonan pendaftaran calon pelanggan baru dan keputusan hubungan pelanggan secara teralihan dan teratur sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
  - b. Memberikan penjelasan/keterangan kepada calon pelanggan sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
  - c. Menyimpan, memelihara dan mengamankan berkas-berkas arsip yang berhubungan dengan tugasnya;
  - d. Bekerjasama dengan Sub Bagian lain untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya;
  - e. Memeriksa kebenaran/keakuratan pencatatan meter air oleh petugas Pencatat Meter Air dan sewaktu-waktu mengadakan peninjauan lapangan serta menampung laporan/keluhan dari pelanggan sesuai dengan petunjuk/pedoman dan ketentuan yang berlaku;
  - f. Menyelenggarakan pemeriksaan keakuratan kondisi meter air/tera meter air secara periodik dan terjadwal sesuai dengan petunjuk/pedoman dan ketentuan yang berlaku;
  - g. Memeriksa kebenaran perhitungan kubikasi air oleh pelaksana Bagian Pengelola Rekening dengan cara membandingkan antara hasil pencatatan meter air dengan rekening yang akan diterbitkan kepada pelanggan maupun dari data teknis bagian pelaksana dan Bagian Produksi;



- h. Bersama dengan Bagian Pelaksana terkait yang mengkoordinir pelaksanaan operasi secara rutin dan insidental terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
- i. Menerima dan menampung informasi/keluhan terhadap adanya gangguan pelayanan dari pelanggan maupun masyarakat;
- j. Menginventarisir dan menyelenggarakan pencatatan laporan/laporan/keluhan-keluhan yang diterimanya dari pelanggan air minum ataupun masyarakat;
- k. Membuat perintah pekerjaan/pemeriksaan/survey atas laporan-laporan yang diterimanya untuk diajukan kepada pimpinan yang selanjutnya diteruskan kepada Pelaksana Bagian yang berwenang untuk ditanganinya;
- l. Mengadakan koordinasi dan kerjasama yang erat dengan teknik yang terkait untuk mempercepat penyelesaian permohonan sambungan baru;
- m. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Bagian Hubungan Pelanggan.

Sub Bagian Pelayanan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Hubungan Pelanggan.

- 2) Sub Bagian Pengelolaan Rekening mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menyenggarakan kegiatan administrasi rekening air berdasarkan data pemakaian air minum sesuai dengan tarif yang berlaku;
  - b. Menyenggarakan administrasi pelanggan yang berkaitan dengan proses penerbitan rekening air minum;
  - c. Menerbitkan rekening air minum berdasarkan pemakaian air minum sesuai dengan tarif yang berlaku;
  - d. Meneliti dan mengoreksi rekening-rekening yang diterbitkan;
  - e. Memberikan tanda pengesahan pada rekening;

- f. Menyerahkan rekening air yang telah diberi tanda pengesahan pada Sub Bagian Penagihan;
- g. Mengkoordinir dan mengawasi pelayanan langganan, pencatatan meteran air dan pemeliharaan daftar perhitungan air;
- h. Menampung dan menyelesaikan pengaduan masyarakat yang tidak dapat ditangani secara memuaskan;
- i. Membantu mengendalikan penerangan kepada masyarakat mengenai penggunaan air secara ekonomis, menunjang perluasan penyambungan baru dan memperlancar pemberitahuan tentang peraturan baru yang perlu diketahui oleh masyarakat;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian Hubungan Pelanggan.

Kepala Sub Bagian Pengelola rekening dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Hubungan Pelanggan.

- 3) Sub Bagian Penagihan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menginventarisasi, menyimpan, memelihara, mengamankan dan bertanggung jawab atas berkas-berkas/arsip rekening air dan non air yang masih belum tertagih;
  - b. Melaksanakan dan menentukan teknik penagihan rekening air dan non air yang telah terbayar/tertagih;
  - c. Menginventarisasi, menyimpan, memelihara, mengamankan dan bertanggung jawab terhadap berkas-berkas/arsip rekening-rekening air dan non air yang terbayar/tertagih;
  - d. Melaporkan dan menyetorkan hasil upaya penagihan/penerimaan rekening air dan non air setiap harinya kepada petugas Penerima Kas untuk dibukukan/dicatat sebagai penerimaan kas;
  - e. Melaksanakan sistem administrasi yang berhubungan dengan bidang tugasnya sesuai dengan prosedur yang berlaku dan menyimpan,

memelihara serta mengamankan berkas-berkas kearsipan yang berhubungan dengan tugasnya;

- f. Menginventarisasi, menyimpan, memelihara, mengamankan dan bertanggung jawab atas data/daftar piutang tunggakan rekening air dan non air yang masih belum tertagih;
- g. Melaksanakan *stock opname* dan *cross cek* terhadap saldo piutang rekening air dan non air pelanggan secara periodik/ akhir bulan dengan tertib dan teratur sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
- h. Melaksanakan pengelompokan terhadap umur piutang air dan non air sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
- i. Membuat daftar dan Surat Perintah Kerja pelaksanaan pemutusan sementara dan pencabutan sambungan instalasi air minum terhadap pelanggan yang melalaikan kewajibannya kepada perusahaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku;
- j. Bekerjasama dengan pelaksana bagian terkair untuk melaksanakan *stock opname* terhadap sisa/saldo piutang piutang air dan non air baik jumlah dalam nominal maupun dalam jumlah lembar dan melakukan pendapatan secara sistematis, kronologis dan komulatif yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Hubungan Pelanggan.

Sub Bagian Penagihan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Hubungan pelanggan.

- 4) Sub Bagian Pemasaran mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Atas petunjuk direktur dapat menyelenggarakan atau melakukan survey dan kelayakan terhadap kemungkinan potensi pasar dalam rangka pengembangan perusahaan;
  - b. Membuat peta pasar untuk mengetahui seberapa besar potensi pasar sasaran untuk mendapat pelayanan air minum dari perusahaan;

- c. Menentukan pasar tujuan sesuai dengan rencana program kerja yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
- d. Menyelenggarakan penyuluhan kepada masyarakat/calon konsumen baik melalui *door to door* (perorangan) maupun secara kelompok masyarakat sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku;
- e. Melaporkan hasil upaya dari pelaksanaan pemasaran sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku;
- f. Melaksanakan sistem administrasi, menyimpan, memelihara, dan mengamankan berkas-berkas kearsipan yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
- g. Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat/calon konsumen serta mendata dan mengusulkan terhadap usulan-usulan keluhan masyarakat terhadap pelayanan air minum sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku;
- h. Mengadakan, mengusulkan dan mencari terobosan inovasi/ ide guna dapat menambah pengembangan jumlah pelanggan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
- i. Membuat, mendata dan menganalisa cakupan pelayanan yang telah dan akan dicapai oleh perusahaan;
- j. Melaksanakan tugas-tugas yang lain diberikan oleh Kepala Bagian Hubungan Pelanggan;

Sub Bagian Pemasaran dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Hubungan Pelanggan.

#### 4. BAGIAN TEKNIK

Bagian Teknik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang produksi, perencanaan teknik, distribusi dan peralatan teknik;

- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, jaringan pipa transmisi dan pipa distribusi beserta peralatannya;
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia;
- d. Mengawasi dosis penggunaan bahan kimia untuk masing-masing jenis berdasarkan tingkat kualitas air;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Teknik;

Dalam menjalankan tugas Kepala Bagian Teknik bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Bagian Teknik dibantu dan membawahi:

- a. Sub Bagian Produksi;
- b. Sub Bagian Transmisi dan Distribusi;
- c. Sub Bagian Perencanaan Teknik;
- d. Sub Bagian Pemeliharaan;

1) Sub Bagian Produksi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengendailikan kualitas dan kuantitas produksi air termasuk menyusun rencana kebutuhan material produksi;
- b. Melakukan penelitian secara terus menerus terhadap kualitas air;
- c. Mengawasi dosis penggunaan bahan kimia untuk masing-masing jenis berdasarkan tingkat kualitas air;
- d. Melakukan pengendalian kualitas air bersih yang ada di jaringan distribusi;
- e. Melayani permintaan penelitian kualitas air minum dari masyarakat atau instansi yang memerlukan;
- f. Mengadakan pengendalian *stock* bahan kimia untuk pengelolaan air;
- g. Mengendaliakan penyaluran dan penggunaan bahan kimia untuk pengelolaan air;

- h. Mengadakan pengendalian terhadap mesin atau listrik agar proses air bersih senantiasa berjalan;
- i. Melaksanakan pengendalian perawatan dan perbaikan peralatan produksi pada instalasi produksi;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Bagian Teknik

Sub Bagian Produksi dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Teknik.

2) Sub Bagian Transmisi dan Distribusi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pemasangan jaringan air minum baik jaringan transmisi, distribusi maupun penyambungan instalasi air sesuai hasil survey;
- b. Memelihara jaringan pipa induk dan peralatannya serta perlengkapan distribusi;
- c. Melaksanakan pembagian air secara merata dan terus menerus;
- d. Melaksanakan perbaikan, pemindahan dan atau penyempurnaan distribusi;
- e. Melaksanakan atau mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa transmisi, distribusi dan pemasangan instalasi baru;
- f. Melaksanakan atau mengawasi perbaikan jaringan pipa yang mengalami gangguan/kebocoran;
- g. Melakukan pengecekan ke lapangan tempat terjadinya gangguan distribusi air minum;
- h. Menerima pengaduan dari masyarakat tentang gangguan distribusi air minum;
- i. Melakukan pencegahan terhadap usaha-usaha yang mengganggu distribusi air minum;

- j. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Teknik.

Sub Bagian Transmisi dan Distribusi dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian teknik.

- 3) Sub Bagian Perencanaan Teknik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengevaluasi pengadaan gedung, bangunan air, jaringan pipa dan pemetaan jaringan pipa;
- b. Melakukan survey, pengukuran *opname* dan menggambar rencana pekerjaan konstruksi;
- c. Menyiapkan dan menyampaikan gambar detail teknik, perhitungan anggaran serta persyaratan lainnya untuk pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan permohonan perijinan yang diperlukan;
- d. Menyusun rencana dan material konstruksi;
- e. Mengawasi pelaksanaan teknik konstruksi;
- f. Membuat gambar dan rencana air minum;
- g. Membantu memberikan petunjuk-petunjuk kepada unit-unit pelayanan dalam rangka pengembangan jaringan air minum;
- h. Memberikan keterangan tentang rencana pengembangan jaringan pipa air minum kepada masyarakat yang membutuhkan;
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian teknik

Sub Bagan Perencanaan Teknik dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Teknik.

- 4) Sub Bagian Pemeliharaan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menerima permohonan perwatan/perbaikan peralatan teknik;
- b. Melaksanaka/mengusahakan perawatan/perbaikan peralatan teknik termasuk perbaikan meteran air;

- c. Menetapkan rencana kerja dan tata waktu pengecekan kondisi dan berfungsinya tiap meteran air yang ada pada semua pelanggan, serta mengawasi dan memeriksa pelaksanaan rencana tersebut;
- d. Menyelenggarakan penelitian dan pemeriksaan atas pemasangan meteran liar, pemalsuan segel dan sebagainya, mengambil tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Mengawasi pelaksanaan pemasangan meteran baru, perbaikan rutin pada meteran air minum maupun atas permintaan langganan, setelah dilakukan penelitian dan pemeriksaan seperlunya;
- f. Mengawasi pelaksanaan pencabutan meter air dari langganan yang dinyatakan berhenti;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Teknik.

Sub Bagian Pemeliharaan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Teknik.

## 5. UNIT

Unit merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan sebagian urusan Perusahaan daerah dalam suatu wilayah tertentu. Unit mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan di unit kerja masing-masing;
- b. Melaksanakan pendistribusian air ke konsumen serta bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas air secara merata;
- c. Menyampaikan laporan secara periodik yang telah ditentukan oleh Direktur atas pelaksanaan kegiatan usaha di unit kerja masing-masing sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- d. Selalu melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian Teknik, Kepala Bagian Hubungan Pelanggan serta Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam menjalankan tugasnya;



- e. Menyelenggarakan inventarisasi dan pendataan seluruh pengelolaan di unit kerjanya masing-masing secara tertib, teratur dan kronologis yang menjadi tanggung jawabnya;
- f. Menerima dan mengadakan pemrosesan prosedur pengajuan permohonan sambungan baru dari calon pelanggan dan pemrosesan permohonan pemutusan hubungan sebagai pelanggan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan mengkoordinasikannya ke kantor pusat;
- g. Menyelenggarakan dan mengupayakan peningkatan jumlah sambungan setiap tahunnya;
- h. Memberikan penjelasan/keterangan/data kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sepanjang tidak merugikan perusahaan;
- i. Bersama dengan pelaksana bagian terkait yang mengkoordinasikan pelaksanaan operasi secara rutin dan insidental terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan air minum sesuai dengan petunjuk direktur;
- j. Melaksanakan sistem administrasi yang berhubungan dengan bidang tugasnya sesuai prosedur yang berlaku dan menyimpan, memelihara serta mengamankan berkas-berkas kearsipan yang berhubungan dengan tugasnya dan pengelolaan di unit kerjanya masing-masing;
- k. Bekerjasama dengan Kepala Bagian yang terkait untuk melaksanakan pendataan terhadap pengelolaan unit kerja masing-masing secara sistematis, kronologis dan komulatif yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- l. Mengawasi atas penerimaan tagihan piutang air dan non air serta penerimaan lainnya di unit kerja masing-masing sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- m. Mendata dan mengusulkan terhadap program/perencanaan S rehabilitasi, pemeliharaan dan pengembangan unit kerja masing-

masing baik jangka pendek, menengah dan panjang bersama Kepala Bagian yang terkait;

n. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur

Dalam menjalankan tugasnya membawahi dan dibantu oleh :

- a. Petugas Administrasi dan Keuangan;
- b. Petugas Teknik

#### 4.1.6 Identitas Responden

Dari data penyebaran kuesioner yang telah diisi didapatkan data identitas atau pegawai PDAM Kabupaten Situbondo. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

**Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai PDAM kabupaten situbondo**

| No | Nama                   | Umur     | pendidikan |
|----|------------------------|----------|------------|
| 1  | Asy'ari                | 50 tahun | S1         |
| 2  | Sulistiana             | 43 tahun | S1         |
| 3  | Darnawi                | 40 tahun | SMA        |
| 4  | Arik priyadi           | 30 tahun | SMA        |
| 5  | Djibto utomo           | 40 tahun | SMA        |
| 6  | Ani rufaida            | 40 tahun | SMA        |
| 7  | Tatik puji purnamawati | 44 tahun | SMA        |
| 8  | Tjitjik sujiati        | 49 tahun | SMA        |
| 9  | Suhartini              | 45 tahun | S1         |
| 10 | Nor isnaini            | 33 tahun | SMA        |
| 11 | Atrawi                 | 47 tahun | SMA        |
| 12 | Hariyanto              | 36 tahun | SMA        |
| 13 | Indraini rahmatin      | 33 tahun | SMA        |

| <b>No</b> | <b>Nama</b>             | <b>Umur</b> | <b>Pendidikan</b> |
|-----------|-------------------------|-------------|-------------------|
| 14        | Nuryanti wahyuningtias  | 31 tahun    | S1                |
| 15        | Hari indah indrawati    | 34 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 16        | Chairul badri           | 36 tahun    | S1                |
| 17        | Buidatun                | 34 tahun    | S1                |
| 18        | Yulistiana              | 26 tahun    | SMA               |
| 19        | Yudhistira daniel       | 25 tahun    | SMA               |
| 20        | Sri rukaiya             | 34 tahun    | S1                |
| 21        | Annisa mandadiri        | 31 tahun    | S1                |
| 22        | Pri hariyanto           | 55 tahun    | S1                |
| 23        | Arwiyanto indra         | 45 tahun    | S1                |
| 24        | Yuni abdurahman         | 30 tahun    | S1                |
| 25        | Sujakfar                | 39 tahun    | SMA               |
| 26        | Yunus hadian baskoro    | 27 tahun    | S1                |
| 27        | Tri maret nurisdianto   | 24 tahun    | SMA               |
| 28        | Iskandar                | 49 tahun    | SMA               |
| 29        | Hermanto                | 42 tahun    | S1                |
| 30        | Kadir                   | 52 tahun    | SMA               |
| 31        | Vina dwi fitriana       | 21 tahun    | S1                |
| 32        | Sunandar                | 46 tahun    | SMA               |
| 33        | Sutdjoe                 | 53 tahun    | SMA               |
| 34        | Santoso                 | 40 tahun    | SMA               |
| 35        | Misjono                 | 50 tahun    | SMA               |
| 36        | Adriyansyah arif rahman | 28 tahun    | S1                |
| 37        | Dodik zulkarnain        | 30 tahun    | S1                |

| <b>No</b> | <b>Nama</b>      | <b>Umur</b> | <b>Pendidikan</b> |
|-----------|------------------|-------------|-------------------|
| 38        | Mathasan         | 46 tahun    | SMA               |
| 39        | Marsuto          | 50 tahun    | SMA               |
| 40        | Miswanto         | 51 tahun    | S1                |
| 41        | Irianto          | 34 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 42        | Budi hartono     | 30 tahun    | S1                |
| 43        | Suriyanto        | 52 tahun    | S1                |
| 44        | Suraji purwanto  | 51 tahun    | SMA               |
| 45        | Ridfuladi        | 29 tahun    | SMA               |
| 46        | Sutaryo          | 47 tahun    | SMA               |
| 47        | Evie yusiana     | 34 tahun    | SMA               |
| 48        | Marsuto          | 55 tahun    | SMA               |
| 49        | Alfian iskandar  | 27 tahun    | S1                |
| 50        | Didik sugiantoro | 30 tahun    | S1                |
| 51        | Mawardi          | 49 tahun    | SMA               |
| 52        | Fajar susanto    | 40 tahun    | S1                |
| 53        | Sunaedy          | 54 tahun    | SMA               |
| 54        | Sutrisno         | 55 tahun    | SMA               |
| 55        | Nella khairinda  | 30 tahun    | S1                |
| 56        | Achmad busro     | 32 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 57        | Slamet arifin    | 26 tahun    | SMA               |
| 58        | Hairi prihantono | 50 tahun    | SMA               |
| 59        | A Fauzi          | 30 tahun    | SMA               |
| 60        | Imron djunaidi   | 48 tahun    | SMA               |
| 61        | Rahmat susanto   | 34 tahun    | S1                |

| No | Nama                    | Umur     | Pendidikan      |
|----|-------------------------|----------|-----------------|
| 62 | Facrul riza syamlan     | 23 tahun | Akademi/Diploma |
| 63 | Abd. Rahman             | 27 tahun | S1              |
| 64 | Yudianto                | 30 tahun | SMA             |
| 65 | Agus nurcahyono         | 37 tahun | SMA             |
| 66 | Didik mukhlis hadiyanto | 31 tahun | SMA             |
| 67 | Kuswidodo               | 51 tahun | Akademi/Diploma |
| 68 | Suhartono               | 48 tahun | S1              |
| 69 | Imam gazali             | 32 tahun | Akademi/Diploma |
| 70 | Daryadi                 | 35 tahun | SMA             |
| 71 | Suki                    | 53 tahun | SMA             |
| 72 | Suko adiwantoro         | 36 tahun | Akademi/Diploma |
| 73 | Atik sutari             | 34 tahun | Akademi/Diploma |
| 74 | Akhmad jumali           | 51 tahun | SMA             |
| 75 | Sirwanto                | 49 tahun | SMA             |
| 76 | Heri karyaaya           | 35 tahun | SMA             |
| 77 | Yudianto                | 31 tahun | SMA             |
| 78 | Panji andika kusuma     | 25 tahun | Akademi/Diploma |
| 79 | Junaedi                 | 47 tahun | Akademi/Diploma |

*Sumber: Data Primer PDAM Kabupaten Situbondo Th 2024*

### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Banyak    | Prosentase  |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1. | Perempuan     | 18        | 22,79%      |
| 2. | Laki-Laki     | 61        | 77,21%      |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>79</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 61 orang atau 77,21% dibandingkan dengan responden perempuan yang hanya berjumlah 18 orang atau 22,79%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak bekerja di PDAM Kabupaten Situbondo dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan karena laki-laki yang lebih banyak terjun langsung ke masyarakat atau ke lapangan sementara perempuan hanya bekerja didalam kantor saja.

## **2. Umur Responden**

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab kerja individu.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No. | Kisaran umur  | Banyak    | Prosentase  |
|-----|---------------|-----------|-------------|
| 1.  | 20-30         | 21        | 26,59%      |
| 2.  | 30-40         | 25        | 31,64%      |
| 3.  | 40-50         | 19        | 24,05%      |
| 4.  | 50-60         | 14        | 17,72%      |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>79</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden terbanyak adalah pada usia 30-40 sebanyak 25 orang atau sebanyak 31,64%, diikuti dengan umur 20-30 sebanyak 21 orang atau 26,59, diikuti dengan umur responden 40-50 sebanyak 19 orang atau 24,05% dan terakhir diikuti dengan umur responden 50-60 sebanyak 14 orang atau 17,72. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai PDAM Kabupaten Situbondo sebagian besar berada pada kisaran usia yang produktif

untuk bekerja, akan tetapi pada kenyataannya dalam kurun waktu 3 tahun perusahaan tidak menunjukkan perkembangan yang baik.

### 3. Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali digunakan sebagai tolak ukur kemampuan dan kecakapan seseorang dalam bekerja. Berikut adalah data responden berdasarkan tingkat pendidikannya.

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No. | Jenjang Pendidikan | Frekuensi | Prosentase  |
|-----|--------------------|-----------|-------------|
| 1.  | SMA                | 46        | 58,23%      |
| 2.  | Diploma            | 10        | 12,66       |
| 3.  | S1                 | 23        | 29,11%      |
| 4.  | S2                 | -         | -           |
|     | <b>Jumlah</b>      | <b>79</b> | <b>100%</b> |

*Sumber : data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 46 orang atau 58,23%, kemudian disusul responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 23 orang atau 29,11%, dan selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 12,66%. Untuk responden dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana di PDAM kabupaten Situbondo masih tidak ada.

## 4.2 Pembahasan hasil penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel-variabel yang diteliti dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap butir pernyataan dalam kuesioner.

#### A. Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ditetapkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pada bagian ini disajikan data mengenai variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 79 pegawai dengan

mengajukan pernyataan sebanyak 28 pernyataan, yang tersusun dari nomor 1 sampai dengan 28 yang setiap pernyataannya diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Berikut ini adalah data hasil kuesioner yang tersaji dalam bentuk tabel :

**Tabel 4. 5 Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh PDAM Kabupaten Situbondo**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 7         | 8,9 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 9         | 11,4%          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 13        | 16,5 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 37        | 46,8 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 13        | 16,5 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 7 orang atau 8,9%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 13 orang atau 16,5%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 37 orang atau 46,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 13 orang atau 16,5%.

**Tabel 4. 6 Gaji yang saya terima bisa menjadi sumber motivasi saya dalam bekerja di PDAM Kabupaten Situbondo**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 43        | 54,4 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 24        | 30,4 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber : lampiran 3*



Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Gaji yang saya terima bisa menjadi sumber motivasi saya dalam bekerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 43 orang atau 54,4%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 24 orang atau 30,4%.

**Tabel 4. 7 PDAM Kabupaten Situbondo memberikan gaji kepada saya tepat pada waktunya**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 4         | 5,1 %          |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 48        | 60,8 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 25        | 31,6 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan PDAM Kabupaten Situbondo memberikan gaji kepada saya tepat pada waktunya dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 4 orang atau 5,1%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 48 orang atau 60,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 31,6%.

**Tabel 4. 8 Pemberian bonus kepada pegawai di PDAM kabupaten situbondo**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 3,8 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 29        | 36,7 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Pemberian bonus kepada pegawai di PDAM kabupaten situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 35 orang atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 26 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 9 Pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 0         | 0 %            |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 9         | 11,4 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 42        | 53,2 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi di PDAM kabupaten situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 42 orang atau 53,2%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

**Tabel 4. 10 Apakah Tunjangan jabatan struktural tepat sasaran di PDAM  
Kabupaten Situbondo**

| <b>No</b> | <b>Karakteristik</b>                  | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------|---------------------------------------|------------------|-----------------------|
| 1.        | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2                | 2,5 %                 |
| 2.        | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3                | 3,8 %                 |
| 3.        | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6                | 7,6 %                 |
| 4.        | Setuju/Baik                           | 43               | 54,4 %                |
| 5.        | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 25               | 31,6 %                |
|           | Jumlah                                | 79               | 100 %                 |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Apakah Tunjangan jabatan struktural tepat sasaran di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 43 orang atau 54,4%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 31,6%.

**Tabel 4. 11 Apakah Tunjangan pendidikan tepat sasaran**

| <b>No</b> | <b>Karakteristik</b>                  | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------|---------------------------------------|------------------|-----------------------|
| 1.        | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1                | 1,3 %                 |
| 2.        | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 4                | 5,1 %                 |
| 3.        | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6                | 7,6 %                 |
| 4.        | Setuju/Baik                           | 41               | 51,9 %                |
| 5.        | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27               | 34,4 %                |
|           | Jumlah                                | 79               | 100 %                 |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Apakah Tunjangan pendidikan tepat sasaran di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 4 orang atau 5,1%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 41 orang atau 51,9%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,4%.

**Tabel 4. 12 Apakah Asuransi Diberikan kepada semua pegawai**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 6         | 7,6 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 11        | 13,9 %         |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 7         | 8,9 %          |
| 4. | Setuju/Baik                           | 34        | 43,0 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 21        | 26,6 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Apakah Asuransi Diberikan kepada semua pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 11 orang atau 13,9%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 7 orang atau 8,9%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 34 orang atau 43,0%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 21 orang atau 26,6%.

**Tabel 4. 13 Apakah Asuransi yang di berikan perusahaan sesuai**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 4         | 5,1 %          |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6         | 7,6 %          |
| 4. | Setuju/Baik                           | 41        | 51,9 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Apakah Asuransi yang di berikan perusahaan sesuai di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 4 orang atau 5,1%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 41 orang atau 51,9%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

**Tabel 4. 14 Promosi jabatan di PDAM kabupaten situbondo**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 4         | 5,1 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6         | 7,6 %          |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 41        | 51,9 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Promosi jabatan di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 4 orang atau 5,1%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 41 orang atau 51,9%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

**Tabel 4. 15 Workshop untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 6         | 7,6 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 11        | 13,9 %         |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 7         | 8,9%           |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 34        | 43,0 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 21        | 26,6 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Workshop untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 11 orang atau 13,9%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 7 orang atau 8,9%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 34 orang atau 43,0%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 21 orang atau 26,6%.

**Tabel 4. 16 Tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditangani**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 4         | 5,1 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6         | 7,6 %          |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 41        | 51,9 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditangani di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 4 orang atau 5,1%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 41 orang atau 51,9%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

**Tabel 4. 17 Displin dalam pekerjaannya**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 43        | 54,4 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 24        | 30,4 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Displin dalam pekerjaannya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 43 orang atau 54,4%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 24 orang atau 30,4%.

**Tabel 4. 18 Mengikuti pelatihan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 6         | 5,1 %          |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 48        | 60,8 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 25        | 31,6 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Mengikuti pelatihan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 6 orang atau 5,1%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 48 orang atau 60,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 31,6%.

**Tabel 4. 19 Apakah perusahaan mengadakan pelatihan kerja kepada semua pegawai**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 3,8 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 29        | 36,7 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Apakah perusahaan mengadakan pelatihan kerja kepada semua pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak

35 orang atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 29 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 20 Tingkat penerangan ruang kerja**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 7         | 8,9 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 9         | 11,4 %         |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 13        | 16,5 %         |
| 4. | Setuju/Baik                           | 37        | 46,8 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 13        | 16,5 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Tingkat penerangan ruang kerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 7 orang atau 8,9%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 13 orang atau 16,5%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 37 orang atau 46,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 13 orang atau 16,5%.

**Tabel 4. 21 Kebersihan ruang kerja**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4. | Setuju/Baik                           | 43        | 54,4 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 24        | 30,4 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Kebersihan ruang kerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang



menyatakan Setuju/Baik sebanyak 43 orang atau 54,4%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 24 orang atau 30,4%.

**Tabel 4. 22 Alat pengatur suhu udara (AC)**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 4         | 7,6 %          |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 48        | 60,8 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 25        | 31,6 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Kebersihan ruang kerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 4 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 48 orang atau 60,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 31,6%.

**Tabel 4. 23 Hubungan yg menyenangkan dengan rekan kerja 1 ruangan**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 3,8 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 29        | 36,7 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Hubungan yg menyenangkan dengan rekan kerja 1 ruangan di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 35 orang

atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 29 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 24 Adanya dukungan dari rekan kerja**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 0         | 0 %            |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 9         | 11,4 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 42        | 53,2 %         |
| 5.     | Sangat Setuj/Sangat Baik              | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Adanya dukungan dari rekan kerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 42 orang atau 53,2%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

#### **B. Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan jawaban mengenai motivasi kerja di PDAM Kabupaten Situbondo diajukan 6 pernyataan dimulsi dari nomor 18-23. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Berikut ini adalah data hasil kuesioner yang tersaji dalam bentuk tabel :

**Tabel 4. 25 Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 03,8 %         |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5.     | Sangat Setuj/Sangat Baik              | 29        | 36,7 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 35 orang atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 29 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 26 Pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 7         | 8,9 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 9         | 11,4 %         |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 13        | 16,5 %         |
| 4. | Setuju/Baik                           | 37        | 46,8 %         |
| 5. | Sangat Setuj/Sangat Baik              | 13        | 16,5 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 7 orang atau 8,9%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 13 orang atau 16,5%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 37 orang atau 46,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 13 orang atau 16,5%.

**Tabel 4. 27 Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4. | Setuju/Baik                           | 43        | 54,4 %         |
| 5. | Sangat Setuj/Sangat Baik              | 24        | 30,4 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 43 orang atau 54,4%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 24 orang atau 30,4%.

**Tabel 4. 28 Berpengalaman dalam pekerjaannya**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 1         | 1,3 %          |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 4         | 5,1 %          |
| 4. | Setuju/Baik                           | 48        | 60,8 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 25        | 31,6 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber:* lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Berpengalaman dalam pekerjaannya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 4 orang atau 7,6%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 48 orang atau 60,8%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 31,6%.

**Tabel 4. 29 Jaminan keselamatan pegawai saat bekerja**

| No | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2. | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 3,8 %          |
| 3. | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4. | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5. | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 29        | 36,7 %         |
|    | Jumlah                                | 79        | 100 %          |

*Sumber:* lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Berpengalaman dalam pekerjaannya di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 35 orang atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 29 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 30 Kelengkapan peralatan saat bekerja**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 0         | 0 %            |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 9         | 11,4 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 42        | 53,2 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber:* lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau 19,0% menyatakan sangat tidak setuju bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja, 18 responden atau 22,8% menyatakan tidak setuju bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja, 13 responden atau 16,5% memyatakan netral bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja, 17 responden atau 21,5% menyatakan setuju bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja, dan 16 responden atau 20,3% menyatakn sangat setuju bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja.

**Tabel 4. 31 Pemberian pujian dari rekan kerja**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 2         | 2,5 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 3         | 3,8 %          |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 10        | 12,7 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 35        | 44,3 %         |
| 5.     | Sangat Setuj/Sangat Baik              | 29        | 36,7 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Pemberian pujian dari rekan kerja di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 2 orang atau 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju/Tidak Baik sebanyak 3 orang atau 3,8%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 10 orang atau 12,7%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 35 orang atau 44,3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 29 orang atau 36,7%.

**Tabel 4. 32 Pemberian pujian dari pimpinan**

| No     | Karakteristik                         | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | 1         | 1,3 %          |
| 2.     | Tidak Setuju/Tidak Baik               | 0         | 0 %            |
| 3.     | Ragu-Ragu/Cukup                       | 9         | 11,4 %         |
| 4.     | Setuju/Baik                           | 42        | 53,2 %         |
| 5.     | Sangat Setuju/Sangat Baik             | 27        | 34,2 %         |
| Jumlah |                                       | 79        | 100 %          |

*Sumber: lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas pada item pernyataan Pemberian pujian dari pimpinan di PDAM Kabupaten Situbondo dengan jumlah responden 79 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 1,3%, yang menyatakan Ragu-Ragu/Cukup sebanyak 9 orang atau 11,4%, yang menyatakan Setuju/Baik sebanyak 42 orang atau 53,2%, dan yang menyatakan Sangat Setuju/Sangat Baik sebanyak 27 orang atau 34,2%.

### 4.3 Penyajian Uji Kuesioner

Kuesioner valid dan reliabel diperlukan dalam pengumpulan data dengan tujuan agar hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Jika kuesioner penelitian tidak valid dan tidak reliabel maka hasil penelitian pun tidak akan valid dan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji validitas dan reabilitas data.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pernyataan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*.

Menurut Sugiyono (2015:121) Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas dapat diartikan lebih luwes lagi bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Untuk mengetahui hasil validatas data kuesioner pada PDAM Kabupaten Situbondo dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 33 Tabel Validitas Instrumen Penelitian di PDAM Kabupaten Situbondo**

| No.      | Dimensi                     | Koefisien Korelasi | r tabel | Keterangan |
|----------|-----------------------------|--------------------|---------|------------|
| <b>1</b> | <b>Kompensasi Finansial</b> |                    |         |            |
| 1.       | X <sub>1.1</sub>            | 0,624              | 0.2213  | Valid      |
| 2.       | X <sub>1.2</sub>            | 0,654              | 0.2213  | Valid      |
| 3.       | X <sub>1.3</sub>            | 0,368              | 0.2213  | Valid      |
| 4.       | X <sub>1.4</sub>            | 0,654              | 0.2213  | Valid      |
| 5.       | X <sub>1.5</sub>            | 0,384              | 0.2213  | Valid      |
| 6.       | X <sub>1.6</sub>            | 0,731              | 0.2213  | Valid      |
| 7.       | X <sub>1.7</sub>            | 0,585              | 0.2213  | Valid      |

| No.                               | Dimensi           | Koefisien Korelasi | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------|---------|------------|
| 8.                                | X <sub>1.8</sub>  | 0,510              |         | Valid      |
| 9.                                | X <sub>1.9</sub>  | 0,585              |         | Valid      |
| <b>2 Kompensasi Non Finansial</b> |                   |                    |         |            |
| 10.                               | X <sub>2.1</sub>  | 0,514              | 0.2213  | Valid      |
| 12.                               | X <sub>2.2</sub>  | 0,502              | 0.2213  | Valid      |
| 11.                               | X <sub>2.3</sub>  | 0,514              | 0.2213  | Valid      |
| 13.                               | X <sub>2.4</sub>  | 0,729              | 0.2213  | Valid      |
| 14.                               | X <sub>2.5</sub>  | 0,432              | 0.2213  | Valid      |
| 15.                               | X <sub>2.6</sub>  | 0,707              | 0.2213  | Valid      |
| 16.                               | X <sub>2.7</sub>  | 0,698              | 0.2213  | Valid      |
| 17.                               | X <sub>2.8</sub>  | 0,729              | 0.2213  | Valid      |
| 18.                               | X <sub>2.9</sub>  | 0.432              | 0.2213  | Valid      |
| 19.                               | X <sub>2.10</sub> | 0,707              | 0.2213  | Valid      |
| 20.                               | X <sub>2.11</sub> | 0,731              | 0.2213  | Valid      |
| <b>3 Motivasi Kerja</b>           |                   |                    |         |            |
| 21.                               | Y <sub>1.1</sub>  | 0,852              | 0.2213  | Valid      |
| 22.                               | Y <sub>1.2</sub>  | 0,580              | 0.2213  | Valid      |
| 23.                               | Y <sub>1.3</sub>  | 0,609              | 0.2213  | Valid      |
| 24.                               | Y <sub>1.4</sub>  | 0,336              | 0.2213  | Valid      |
| 25.                               | Y <sub>1.5</sub>  | 0,852              | 0.2213  | Valid      |
| 26.                               | Y <sub>1.6</sub>  | 0,472              | 0.2213  | Valid      |
| 27.                               | Y <sub>1.7</sub>  | 0,852              | 0.2213  | Valid      |
| 28.                               | Y <sub>1.8</sub>  | 0,472              | 0.2213  | Valid      |

*Sumber: lampiran 4 dan 8*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dalam pernyataan tersebut valid, dapat diketahui karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2213 (lampiran 7).



#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel jika *r Cronbach's Alpha* positif dan lebih besar ( $>$ ) dari 0,600. Sebaliknya jika nilai *r Cronbach's Alpha* negatif atau positif, dan/atau lebih kecil ( $<$ ) dari 0,600 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4. 34 Reliabilitas Instrumen Penelitian PDAM Kabupaten Situbondo**

| No | Dimensi                  | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai standart | Reliabilitas |
|----|--------------------------|-------------------------|----------------|--------------|
| 1. | Kompensasi finansial     | 0,730                   | 0,600          | Reliabel     |
| 2. | Kompensasi non finansial | 0,783                   | 0,600          | Reliabel     |
| 3. | Motivasi kerja           | 0,790                   | 0,600          | Reliabel     |

*Sumber : Lampiran 5*

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* dimana semua nilai variabel melebihi 0,600 yaitu (0,730), (0,783), (0,790), maka semua variabel tersebut dapat digunakan dan reliabel.

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2013:154) uji asumsi klasik terdiri dari lima, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Di bawah ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari ketiga asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

**a. Metode Kolmogorov Smirnov**

Salah satu caranya menggunakan metode one sample kolmogrov Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

**Kriteria Uji Normalitas metode Kolmogorov Smirnov :**

- Jika nilai signifikansi  $>0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi  $<0,05$ , maka nilai tesidual tidak berdistribusi normal

**Tabel 4. 35 Hasil Perhitungan uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 79                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1,70336069              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,154                    |
|                                    | Positive       | ,150                    |
|                                    | Negative       | -,154                   |
| Test Statistic                     |                | ,154                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,000 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

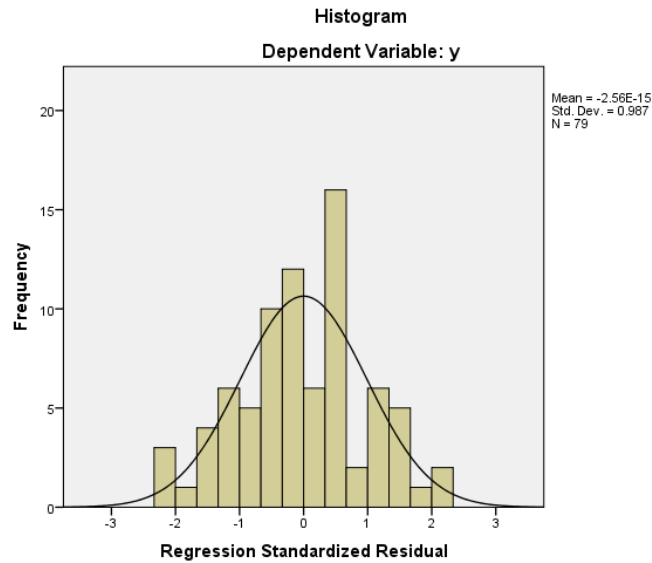
*Sumber : lampiran 6*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah data 79 dengan nilai Kolmogorov-Smirnov dari variabel kompensasi finansial dan non finansial probabilitas signifikan (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Jadi dapat disimpulkan semua data penelitian tidak berdistribusi normal.

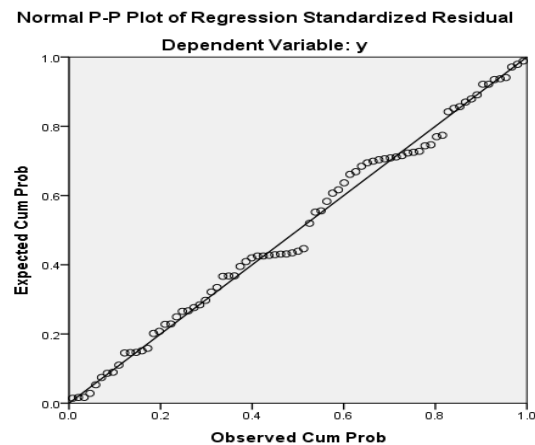
### **b. Data Secara Grafik**

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal, namun demikian hanya dengan melihat histogram pada grafik akan membuat kebingungan dan menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011:160). Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik P-P plot berikut ini:

Jika gambar Histogram menunjukkan kurva seperti lonceng, maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Sedangkan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot* (P-Plot) yaitu dengan pendekatan grafik yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan dapat digambarkan ketika terjadi garis diagonal ke kiri bawah atau ke kanan atas. Kurva Histogram atau normal P-Plot antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja hasilnya adalah sebagai berikut:

**Gambar 4. 2Histogram dan Normal P-Plot**

Dari histogram diatas dapat diketahui bahwa hasil kurva dependen variabel (motivasi kerja ) dan *regression standardized residual* membentuk garis pada kurva menyerupai lonceng, sehingga dengan hasil ini maka anilisi regresi layak untuk digunakan.

**Gambar 4. 3Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber : lampiran 6

Dari uji normalitas P-Plot (*plot regression standardized residual*) dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik yang menyebar pada garis diagonal, dengan demikian maka analisis regresi layak untuk digunakan.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variable independent. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode Tolerance dan VIF.

#### Kriteria Uji Multikolieritas menggunakan metode Tolerance dan VIF :

- Jika Nilai Tolerance  $> 0,100$  dan VIF  $< 10,00$  berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas
- Jika nilai Tolerance  $< 0,100$  dan VIF  $> 10,00$  berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 4. 36 Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF**

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                         |        |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Model                     |                         | Collinearity Statistics |        |
|                           |                         | Tolerance               | VIF    |
| 1                         | KOMPENSASI FINANSIAL    | ,051                    | 19,601 |
|                           | KOMPENSASI NONFINANSIAL | ,051                    | 19,601 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : lampiran 6

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa nilai tolerance 0,051 yang artinya lebih kecil dari 0,100 dan nilai VIF 19,601 yang artinya lebih besar dari 10,00 yang artinya variable independent (Kompensasi Finansial dan Kompensasi NonFinansial) terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4.3.3.3 Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat dengan menggunakan metode uji glejser. Metode ini dilakukan dengan cara meregresikan variable independent dengan variable absolute residual (ABS\_RES). Apabila terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas akan mengakibatkan keraguan atau ketidak akuratan pada suatu analisis regresi. Model regresi yang baik jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4. 37 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

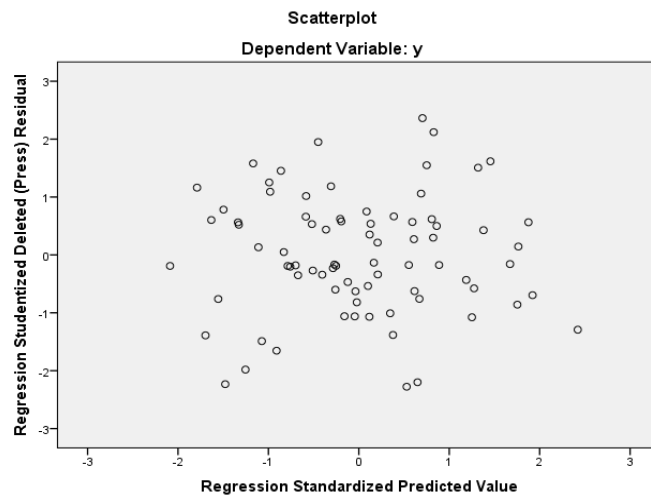
| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | ,671                        | 1,585      |                           | ,423  | ,673 |
| KOMPENSASI FINANSIAL      | ,445                        | ,186       | ,463                      | 2,390 | ,019 |
| KOMPENSASI NONFINANSIAL   | 1,107                       | ,157       | 1,369                     | 7,070 | ,000 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari X1 yaitu 0,019 dan X2 yaitu 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka variabel independent kompensasi finansial tidak karena nilai signifikansinya 0,019 yang artinya lebih besar dari nilai ketentuan 0,05, sedangkan kompensasi Nonfinansial terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai ketentuan 0,05 . Pada heteroskedastisitas kesalahan tidak terjadi secara acak akan tetapi, menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4. 4Scatter Plot**



Sumber : lampiran 6

Gambar 4.4, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran titik-titik tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja di PDAM Kabupaten Situbondo. Dalam hal ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sebab alat ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel independen yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan non finansial ( $X_2$ ). Sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja ( $Y$ ). Adapun hasil perhitungan pada analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 38 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | ,671                        | 1,585      |                           | ,423  | ,673 |
| KOMPENSASI FINANSIAL      | ,445                        | ,186       | ,463                      | 2,390 | ,019 |
| KOMPENSASI NONFINANSIAL   | 1,107                       | ,157       | 1,369                     | 7,070 | ,000 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,671 + 0,445 X_1 + 1,107 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1.  $Y$  = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
2. 0,671 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.
3.  $0,445 X_1$  = Merupakan koefisien regresi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel kompensasi finansial maka akan diikuti peningkatan motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,445 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel kompensasi non finansial) tetap atau konstan.
4.  $1,107 X_2$  = Merupakan koefisien regresi variabel Kompensasi Non finansial ( $X_2$ ) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Motivasi Kerja, maka akan diikuti peningkatan motivasi Kerja Pegawai



sebesar 1,107 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel kompensasi finansial) tetap atau konstan.

5.  $e$  = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel motivasi Kerja Pegawai (Y) di PDAM Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

#### 4.4.1 Uji Statistik Parsial (t test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\text{sig} < \alpha$ ). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows 10* dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

t tabel  $t = (a ; (df=n-k))$

$t = (5\% ; (79-3))$

$t = (0,05 ; 76) = 1.99167$

Jadi untuk t-tabel terdapat pada kolom ke 4 baris ke 76 yaitu 1.99167 yang bisa dilihat di lampiran . Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 39 Hasil Uji-T**

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)            | ,671                        | 1,585      |                           | ,423  | ,673 |
| KOMPENSASI FINANSIAL    | ,445                        | ,186       | ,463                      | 2,390 | ,019 |
| KOMPENSASI NONFINANSIAL | ,107                        | ,157       | 1,369                     | 7,070 | ,000 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

sumber : Lampiran 7

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial mengenai Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

### **1. Kompensasi finansial**

Nilai t-hitung variabel Kompensasi finansial ( $X_1$ ) ini sebesar 2,390 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1.99167 maka  $t\text{-hitung } 2,390 > t\text{-tabel } 1.99167$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,019 > 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi kerja(Y) di PDAM Kabupaten Situbondo.

### **2. Kompensasi Non finansial**

Nilai t-hitung variabel Kompensasi Non finansial ( $X_2$ ) ini sebesar 7,070 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1.99167 maka  $t\text{-hitung } 7,070 > t\text{-tabel } 1.99167$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi Non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Motivasi kerja Pegawai (Y) di PDAM Kabupaten Situbondo.

#### **4.4.2 Uji Statistik Simultan (F-test)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 79 - 3 = 76,$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$ftabel = 3,12$$

Jadi untuk f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 76 yaitu 3,32. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4. 40 Hasil Uji-F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1329,359       | 2  | 664,679     | 223,212 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 226,312        | 76 | 2,978       |         |                   |
|                    | Total      | 1555,671       | 78 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

sumber : Lampiran 7

Kriteria pengujian uji f adalah apabila f-hitung > f-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan apabila f-hitung < f-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 223,212 dan f-tabel sebesar 3,12 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 41 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,924 <sup>a</sup> | ,855     | ,851              | 1,726                      |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau R Square hasil dari

pengaruh Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,855 atau 85,5% sedangkan sisanya 14,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga budaya kerja. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,855 atau 85,5% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 yang artinya Sangat Kuat. (Lihat pada tabel 3.2 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi).

**Tabel 4. 42 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

| No. | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1.  | 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 2.  | 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 3.  | 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 4.  | 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 5.  | 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

*Sumber Buku Prof Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Bandung Alfabeta*

## **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

1. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 2,390 (berdasarkan tabel 4.39). Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka  $t\text{-hitung } 2,390 > t\text{-tabel } 1,99167$  dengan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Hasil ini dapat menjawab hipotesis yaitu H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.
2. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kompensai Nonfinansial (X2) ini sebesar 7,070 (berdasarkan tabel 4.39). sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka  $t\text{-hitung } 7,070 > t\text{-tabel } 1,99167$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel kompensai Nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat korelasi sangat rendah dan hasil dari kompensai Nonfinansial ini dapat menjawab hipotesis yaitu H2 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensai Nonfinansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 223,212 dan F-tabel sebesar 3,12, maka  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ . Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa secara

simultan variabel kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,855 atau 85,5% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80-1,000 yang artinya sangat kuat. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial terhadap motivasi kerja pegawai dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dikarenakan kompensasi Nonfinansial (X2) berpengaruh lebih kecil dibanding kompensasi finansial (X1) maka saran dalam dalam skripsi ini untuk PDAM Kabupaten Situbondo, diantaranya:

1. PDAM Kabupaten situbondo hendaknya lebih meningkatkan kompensasi Nonfinansial. Seperti mengadakan pelatihan kepada pegawai, mengadakan workshop dan melakukan promosi jabatan, serta menciptakan ruang kerja yang nyaman agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Dari hasil koefisien determinasi di atas, maka saran dari peneliti yaitu diharapkan PDAM Kabupaten Situbondo dapat mempertahankan dan memperbaiki kompensasi finansial dan Non finansial yang telah diberikan kepada pegawainya agar motivasi kerja pegawainya dapat lebih baik kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Psikologi Industri Edisi Empat. Bandung: CV Mandar Maju.
- Benowitz, L. I., Goldberg, D. E., & Irwin, N. (2001). A purine-sensitive mechanism regulates the molecular program for axon growth. *Restorative neurology and neuroscience*, 19(1-2), 41-49.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Kedelapan.
- Edwin B Flippo. 2002. *Personel management* ( manajemen personalia), Edisi VII jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gomes, Faustino Ghozali, I., Teori, E., & Indonesia, K. P. R. (2013). DAFTAR PUSTAKA BUKU. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 4(1), 1-16.
- Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personilia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Saud Husnan. 2000. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Hilmi, M. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai UPTD Puskesmas Mlandingan Situbondo*. Situbondo.
- Jannah, Romla. 2015. *Hubungan Reward Intrinsik dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo*. Situbondo: Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Kadarisman, M. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi, Ihwan. "CIPP: Suatu model evaluasi program pendidikan." *At-Ta'dib* 6.1 (2011).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Reka Cipta
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarata
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., ... & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human gene therapy*, 19(10), 991-999.
- Robbins, Stephen P dan Judge.2007. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Selemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simammora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Skripsi UNARS Situbondo
- Sugiyono, 2004. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grub.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN



### KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo

Dengan Hormat,

Saya Muhammad Khoirul Asrori Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang sedang melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non finansial Terhadap Motiwasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo”**. Pada kesempatan kali ini, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan jujur untuk keperluan penelitan ini (Skripsi). Mohon beri tanda Check Point/centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Data yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan sangat dijaga kerahasiaannya, atas ketersediaan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Situbondo,.....2024

Hormat Saya

Muhammad Khoirul asrori  
NPM : 202024065

### **A. Identitas Responden**

Nama :

No. Responden :  (\*diisi oleh peneliti sendiri)

**B. Berilah tanda centang (✓) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya) dengan ketentuan sebagai berikut:**

| <b>Alternatif Pilihan</b>               | <b>Kode</b> | <b>Bobot Nilai Positif</b> |
|-----------------------------------------|-------------|----------------------------|
| Sangat Setuju / Sangat baik             | SS /SB      | 5                          |
| Setuju / Baik                           | S / B       | 4                          |
| Ragu – Ragu / Cukup                     | RR / C      | 3                          |
| Tidak Setuju / Tidak baik               | TS / TB     | 2                          |
| Sangat Tidak Setuju / Sangat tidak baik | STS / STB   | 1                          |

**DAFTAR PERNYATAAN**  
**Tanggapan Responden mengenai Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

| NO       | BUTIR PERNYATAAN                                  | ALTERNATIF JAWABAN |          |           |           |            |
|----------|---------------------------------------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>A</b> | <b>Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)</b>       |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Gaji</b>                                       |                    |          |           |           |            |
|          |                                                   | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 1        | Gaji sesuai dg beban kerja                        |                    |          |           |           |            |
| 2        | Gaji menjadi motivasi dalam bekerja               |                    |          |           |           |            |
| 3        | Pembayaran gaji tepat waktu                       |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Bonus</b>                                      |                    |          |           |           |            |
|          |                                                   | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 4        | Pemberian bonus kepada pegawai                    |                    |          |           |           |            |
| 5        | Pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi   |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Tunjangan</b>                                  |                    |          |           |           |            |
|          |                                                   | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 6        | Apakah Tunjangan jabatan struktural tepat sasaran |                    |          |           |           |            |
| 7        | Apakah Tunjangan pendidikan tepat sasaran         |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Asuransi</b>                                   |                    |          |           |           |            |
|          |                                                   | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 8        | Asuransi Diberikan kepada semua pegawai           |                    |          |           |           |            |
|          |                                                   | <b>SB</b>          | <b>B</b> | <b>C</b>  | <b>TB</b> | <b>STB</b> |

|   |                                            |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9 | Asuransi yang di berikan perusahaan sesuai |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------------|--|--|--|--|--|

### DAFTAR PERNYATAAN

#### Tanggapan Responden mengenai Kompensasi Nonfinansial (X<sub>2</sub>)

| NO       | BUTIR PERNYATAAN                                             | ALTERNATIF JAWABAN |          |           |           |            |
|----------|--------------------------------------------------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>B</b> | <b>Kompensasi Nonfinansial (X<sub>2</sub>)</b>               |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Kesempatan untuk berkembang</b>                           |                    |          |           |           |            |
|          |                                                              | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 10       | Promosi jabatan                                              |                    |          |           |           |            |
| 11       | Workshop untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya         |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Tanggung Jawab</b>                                        |                    |          |           |           |            |
|          |                                                              | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 12       | Tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditangani           |                    |          |           |           |            |
| 13       | Displin dalam pekerjaannya                                   |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Pelatihan</b>                                             |                    |          |           |           |            |
|          |                                                              | <b>SB</b>          | <b>B</b> | <b>C</b>  | <b>TB</b> | <b>STB</b> |
| 14       | Mengikuti pelatihan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya |                    |          |           |           |            |
|          |                                                              | <b>SS</b>          | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 15       | perusahaan mengadakan pelatihan kerja kepada semua pegawai   |                    |          |           |           |            |
| -        | <b>Kondisi lingkungan kerja</b>                              |                    |          |           |           |            |
|          |                                                              | <b>SB</b>          | <b>B</b> | <b>C</b>  | <b>TB</b> | <b>STB</b> |

|    |                                                       |           |          |           |           |            |
|----|-------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 16 | Tingkat penerangan ruang kerja                        |           |          |           |           |            |
| 17 | Kebersihan ruang kerja                                |           |          |           |           |            |
| 18 | Alat pengatur suhu udara (AC)                         |           |          |           |           |            |
| -  | <b>Rekan kerja yang menyenangkan</b>                  |           |          |           |           |            |
|    |                                                       | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 19 | Hubungan yg menyenangkan dengan rekan kerja 1 ruangan |           |          |           |           |            |
| 20 | Adanya dukungan dari rekan kerja                      |           |          |           |           |            |

**DAFTAR PERNYATAAN**  
**Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja (Y)**

| <b>NO</b> | <b>BUTIR PERNYATAAN</b>                                    | <b>ALTERNATIF JAWABAN</b> |          |           |           |            |
|-----------|------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>C</b>  | <b>Motivasi Kerja (Y)</b>                                  |                           |          |           |           |            |
| -         | <b>Kebutuhan</b>                                           |                           |          |           |           |            |
|           |                                                            | <b>SS</b>                 | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 21        | Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari |                           |          |           |           |            |
| 22        | Pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik                    |                           |          |           |           |            |
| -         | <b>Kemampuan</b>                                           |                           |          |           |           |            |
|           |                                                            | <b>SS</b>                 | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 23        | Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya         |                           |          |           |           |            |
| 24        | Berpengalaman dalam pekerjaannya                           |                           |          |           |           |            |
| -         | <b>Keamanan pekerjaan</b>                                  |                           |          |           |           |            |
|           |                                                            | <b>SS</b>                 | <b>S</b> | <b>RR</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |

|    |                                          |           |          |          |           |            |
|----|------------------------------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 25 | Jaminan keselamatan pegawai saat bekerja |           |          |          |           |            |
| 26 | Kelengkapan peralatan saat bekerja       |           |          |          |           |            |
| -  | <b>Pujian</b>                            |           |          |          |           |            |
|    |                                          | <b>SB</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>TB</b> | <b>STB</b> |
| 27 | Pemberian pujian dari rekan kerja        |           |          |          |           |            |
| 28 | Pemberian pujian dari pimpinan           |           |          |          |           |            |

## LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

| No | Nama                    | Umur     | pendidikan      |
|----|-------------------------|----------|-----------------|
| 1  | Jamal fajri,ST          | 50 tahun | S1              |
| 2  | Sulistiana              | 43 tahun | S1              |
| 3  | Darnawi                 | 40 tahun | SMA             |
| 4  | Arik priyadi            | 30 tahun | SMA             |
| 5  | Djibto utomo            | 40 tahun | SMA             |
| 6  | Ani rufaida             | 40 tahun | SMA             |
| 7  | Tatik puji purnamawati  | 44 tahun | SMA             |
| 8  | Tjitjik sujiati         | 49 tahun | SMA             |
| 9  | Suhartini               | 45 tahun | S1              |
| 10 | Nor isnaini             | 33 tahun | SMA             |
| 11 | Atrawi                  | 47 tahun | SMA             |
| 12 | Hariyanto               | 36 tahun | SMA             |
| 13 | Indraini rahmatin       | 33 tahun | SMA             |
| 14 | Nuryanti wahyuningtias  | 31 tahun | S1              |
| 15 | Hari indah indrawati    | 34 tahun | Akademi/Diploma |
| 16 | Chairul badri           | 36 tahun | S1              |
| 17 | Buidatun                | 34 tahun | S1              |
| 18 | Yulistiana              | 26 tahun | SMA             |
| 19 | Yudhistira daniel       | 25 tahun | SMA             |
| 20 | Sri rukaiya             | 34 tahun | S1              |
| 21 | Annisa mandadiri        | 31 tahun | S1              |
| 22 | Pri hariyanto           | 55 tahun | S1              |
| 23 | Asy'ari                 | 45 tahun | S1              |
| 24 | Yuni abdurahman         | 30 tahun | S1              |
| 25 | Sujakfar                | 39 tahun | SMA             |
| 26 | Yunus hadian baskoro    | 27 tahun | S1              |
| 27 | Tri maret nurisdianto   | 24 tahun | SMA             |
| 28 | Iskandar                | 49 tahun | SMA             |
| 29 | Hermanto                | 42 tahun | S1              |
| 30 | Kadir                   | 52 tahun | SMA             |
| 31 | Vina dwi fitriana       | 21 tahun | S1              |
| 32 | Sunandar                | 46 tahun | SMA             |
| 33 | Sutdjoe                 | 53 tahun | SMA             |
| 34 | Santoso                 | 40 tahun | SMP             |
| 35 | Misjono                 | 50 tahun | SMA             |
| 36 | Adriyansyah arif rahman | 28 tahun | S1              |
| 37 | Dodik zulkarnain        | 30 tahun | S1              |
| 38 | Mathasan                | 46 tahun | SMA             |
| 39 | Marsuto                 | 50 tahun | SMA             |
| 40 | Miswanto                | 51 tahun | S1              |
| 41 | Irianto                 | 34 tahun | Akademi/Diploma |
| 42 | Budi hartono            | 30 tahun | S1              |



| <b>No</b> | <b>Nama</b>             | <b>Umur</b> | <b>Pendidikan</b> |
|-----------|-------------------------|-------------|-------------------|
| 43        | Suriyanto               | 52 tahun    | S1                |
| 44        | Suraji purwanto         | 51 tahun    | SMA               |
| 45        | Ridfuladi               | 29 tahun    | SMA               |
| 46        | Sutaryo                 | 47 tahun    | SMA               |
| 47        | Evie yusiana            | 34 tahun    | SMP               |
| 48        | Marsuto                 | 55 tahun    | SMA               |
| 49        | Alfian iskandar         | 27 tahun    | S1                |
| 50        | Didik sugiantoro        | 30 tahun    | S1                |
| 51        | Mawardi                 | 49 tahun    | SMA               |
| 52        | Fajar susanto           | 40 tahun    | S1                |
| 53        | Sunaedy                 | 54 tahun    | SMA               |
| 54        | Sutrisno                | 55 tahun    | SMA               |
| 55        | Nella khairinda         | 30 tahun    | S1                |
| 56        | Achmad busro            | 32 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 57        | Slamet arifin           | 26 tahun    | SMP               |
| 58        | Hairi prihantono        | 50 tahun    | SMP               |
| 59        | A Fauzi                 | 30 tahun    | SMA               |
| 60        | Imron djunaidi          | 48 tahun    | SMP               |
| 61        | Rahmat susanto          | 34 tahun    | S1                |
| 62        | Facrul riza syamlan     | 23 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 63        | Abd. Rahman             | 27 tahun    | S1                |
| 64        | Yudianto                | 30 tahun    | SMP               |
| 65        | Agus nurcahyono         | 37 tahun    | SMA               |
| 66        | Didik mukhlis hadiyanto | 31 tahun    | SMA               |
| 67        | Kuswidodo               | 51 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 68        | Suhartono               | 48 tahun    | S1                |
| 69        | Imam gazali             | 32 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 70        | Daryadi                 | 35 tahun    | SMA               |
| 71        | Suki                    | 53 tahun    | SMA               |
| 72        | Suko adiwantoro         | 36 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 73        | Atik sutari             | 34 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 74        | Akhmad jumali           | 51 tahun    | SMA               |
| 75        | Sirwanto                | 49 tahun    | SMA               |
| 76        | Heri karya jaya         | 35 tahun    | SMA               |
| 77        | Yudianto                | 31 tahun    | SMA               |
| 78        | Panji andika kusuma     | 25 tahun    | Akademi/Diploma   |
| 79        | Junaedi                 | 47 tahun    | Akademi/Diploma   |

### LAMPIRAN 3. DATA PRIMER

#### Variabel Kompensasi finansial (X1)

| X 1.1 | X 1.2 | X 1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1 |
|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|----|
| 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45 |
| 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45 |
| 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45 |
| 3     | 3     | 4     | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 39 |
| 3     | 3     | 4     | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 33 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 3     | 4     | 4     | 5    | 1    | 1    | 1    | 4    | 1    | 24 |
| 2     | 3     | 4     | 1    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 32 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 3     | 4     | 1     | 5    | 3    | 2    | 5    | 3    | 5    | 31 |
| 4     | 5     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 37 |
| 4     | 4     | 4     | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 33 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 3     | 4     | 4     | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 30 |
| 3     | 3     | 4     | 3    | 4    | 4    | 4    | 1    | 4    | 30 |
| 2     | 3     | 4     | 2    | 5    | 3    | 2    | 5    | 2    | 28 |
| 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 41 |
| 3     | 3     | 3     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 4     | 3     | 3     | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 34 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 3     | 4     | 4     | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 34 |
| 2     | 3     | 5     | 2    | 3    | 2    | 4    | 2    | 4    | 27 |
| 3     | 4     | 4     | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 36 |
| 3     | 4     | 4     | 3    | 5    | 1    | 2    | 4    | 2    | 28 |
| 5     | 5     | 5     | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 41 |
| 4     | 4     | 5     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |

[illegible]

| X 1.1 | X 1.2 | X 1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1 |
|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|----|
| 4     | 4     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 41 |
| 1     | 4     | 5     | 4    | 5    | 4    | 5    | 2    | 5    | 35 |
| 1     | 4     | 4     | 3    | 4    | 5    | 5    | 2    | 5    | 33 |
| 2     | 4     | 4     | 1    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 30 |
| 5     | 2     | 2     | 5    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 33 |
| 3     | 4     | 3     | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 33 |
| 2     | 4     | 4     | 2    | 5    | 2    | 2    | 2    | 2    | 25 |
| 3     | 4     | 5     | 3    | 5    | 3    | 2    | 3    | 2    | 30 |
| 4     | 5     | 5     | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 41 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 40 |
| 4     | 5     | 4     | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 41 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 4     | 4     | 5     | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 39 |
| 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36 |
| 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45 |

### Variabel kompensasi Nonfinansial (X2)

| X2.1<br>0 | X2.1<br>1 | X2.1<br>2 | X2.1<br>3 | X2.1<br>4 | X2.1<br>5 | X2.1<br>6 | X2.1<br>7 | X2.1<br>8 | X2.1<br>9 | X2.2<br>0 | X<br>2 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 55     |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 55     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 55     |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 55     |
| 5         | 5         | 5         | 3         | 4         | 5         | 3         | 3         | 4         | 5         | 5         | 47     |
| 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 40     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 1         | 4         | 1         | 4         | 4         | 5         | 3         | 4         | 4         | 5         | 1         | 36     |
| 5         | 5         | 5         | 3         | 4         | 1         | 2         | 3         | 4         | 1         | 3         | 36     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |

| X2.1<br>0 | X2.1<br>1 | X2.1<br>2 | X2.1<br>3 | X2.1<br>4 | X2.1<br>5 | X2.1<br>6 | X2.1<br>7 | X2.1<br>8 | X2.1<br>9 | X2.2<br>0 | X<br>2 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 5         | 3         | 5         | 4         | 1         | 5         | 3         | 4         | 1         | 5         | 3         | 39     |
| 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 46     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 41     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 3         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 37     |
| 4         | 1         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 4         | 3         | 4         | 36     |
| 2         | 5         | 2         | 3         | 4         | 2         | 2         | 3         | 4         | 2         | 5         | 34     |
| 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 50     |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 33     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 3         | 5         | 3         | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 5         | 4         | 41     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 43     |
| 4         | 2         | 4         | 3         | 5         | 2         | 2         | 3         | 5         | 2         | 3         | 35     |
| 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 44     |
| 2         | 4         | 2         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 5         | 38     |
| 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 51     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 3         | 4         | 4         | 5         | 3         | 4         | 44     |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 51     |
| 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 51     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 52     |
| 3         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 42     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 46     |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 48     |
| 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 44     |
| 5         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         | 2         | 4         | 5         | 4         | 5         | 45     |
| 5         | 1         | 5         | 3         | 4         | 5         | 2         | 3         | 4         | 5         | 5         | 42     |

| X2.1<br>0 | X2.1<br>1 | X2.1<br>2 | X2.1<br>3 | X2.1<br>4 | X2.1<br>5 | X2.1<br>6 | X2.1<br>7 | X2.1<br>8 | X2.1<br>9 | X2.2<br>0 | X<br>2 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 5         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         | 1         | 4         | 5         | 4         | 5         | 44     |
| 5         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         | 1         | 4         | 5         | 4         | 5         | 44     |
| 5         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         | 1         | 4         | 5         | 4         | 5         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 52     |
| 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 39     |
| 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 49     |
| 3         | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 41     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 42     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 5         | 1         | 5         | 3         | 4         | 5         | 1         | 3         | 4         | 5         | 5         | 41     |
| 4         | 1         | 4         | 4         | 5         | 4         | 3         | 4         | 5         | 4         | 5         | 43     |
| 5         | 1         | 5         | 4         | 5         | 4         | 1         | 4         | 5         | 4         | 5         | 43     |
| 5         | 2         | 5         | 1         | 5         | 4         | 2         | 1         | 5         | 4         | 5         | 39     |
| 5         | 1         | 5         | 4         | 5         | 4         | 2         | 4         | 5         | 4         | 5         | 44     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 44     |
| 5         | 3         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 50     |
| 5         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         | 1         | 4         | 5         | 4         | 5         | 44     |
| 5         | 2         | 5         | 4         | 4         | 3         | 1         | 4         | 4         | 3         | 4         | 39     |
| 4         | 2         | 4         | 4         | 4         | 1         | 2         | 4         | 4         | 1         | 4         | 34     |
| 4         | 2         | 4         | 2         | 2         | 5         | 5         | 2         | 2         | 5         | 4         | 37     |
| 3         | 5         | 3         | 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 4         | 40     |
| 2         | 2         | 2         | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 2         | 5         | 33     |
| 2         | 3         | 2         | 4         | 5         | 3         | 3         | 4         | 5         | 3         | 5         | 39     |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 51     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |
| 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 49     |

| <b>X2.1<br/>0</b> | <b>X2.1<br/>1</b> | <b>X2.1<br/>2</b> | <b>X2.1<br/>3</b> | <b>X2.1<br/>4</b> | <b>X2.1<br/>5</b> | <b>X2.1<br/>6</b> | <b>X2.1<br/>7</b> | <b>X2.1<br/>8</b> | <b>X2.1<br/>9</b> | <b>X2.2<br/>0</b> | <b>X<br/>2</b> |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 5                 | 50             |
| 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 44             |
| 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 44             |
| 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 5                 | 5                 | 4                 | 4                 | 5                 | 5                 | 4                 | 48             |
| 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 44             |
| 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 55             |

### **Variabel Motivasi kerja (y)**

| <b>Y1.21</b> | <b>Y1.22</b> | <b>Y1.23</b> | <b>Y1.24</b> | <b>Y1.25</b> | <b>Y1.26</b> | <b>Y.27</b> | <b>Y.28</b> | <b>Y</b> |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|----------|
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5           | 5           | 40       |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5           | 5           | 40       |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4           | 4           | 32       |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5           | 5           | 40       |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 5           | 5           | 40       |
| 5            | 3            | 3            | 4            | 5            | 5            | 5           | 5           | 35       |
| 4            | 3            | 3            | 4            | 4            | 3            | 4           | 3           | 28       |
| 5            | 4            | 5            | 4            | 5            | 4            | 5           | 4           | 36       |
| 5            | 3            | 4            | 4            | 5            | 1            | 5           | 1           | 28       |
| 1            | 2            | 3            | 4            | 1            | 3            | 1           | 3           | 18       |
| 5            | 4            | 5            | 4            | 5            | 4            | 5           | 4           | 36       |
| 5            | 3            | 4            | 1            | 5            | 3            | 5           | 3           | 29       |
| 4            | 4            | 5            | 4            | 4            | 4            | 4           | 4           | 33       |
| 3            | 4            | 4            | 4            | 3            | 3            | 3           | 3           | 27       |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4           | 4           | 32       |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 4           | 4           | 32       |
| 3            | 3            | 4            | 4            | 3            | 3            | 3           | 3           | 26       |
| 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 4            | 3           | 4           | 27       |
| 2            | 2            | 3            | 4            | 2            | 5            | 2           | 5           | 25       |
| 4            | 5            | 4            | 5            | 4            | 5            | 4           | 5           | 36       |
| 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3           | 3           | 24       |
| 5            | 4            | 5            | 4            | 5            | 4            | 5           | 4           | 36       |

| Y1.21 | Y1.22 | Y1.23 | Y1.24 | Y1.25 | Y1.26 | Y.27 | Y.28 | Y  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|----|
| 5     | 4     | 3     | 3     | 5     | 4     | 5    | 4    | 33 |
| 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 36 |
| 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 31 |
| 2     | 2     | 3     | 5     | 2     | 3     | 2    | 3    | 22 |
| 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4    | 3    | 29 |
| 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     | 3    | 5    | 30 |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5    | 4    | 38 |
| 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3    | 4    | 30 |
| 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 37 |
| 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 37 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 37 |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5    | 4    | 38 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5    | 4    | 35 |
| 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 33 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4    | 3    | 30 |
| 4     | 2     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 33 |
| 5     | 2     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5    | 5    | 34 |
| 4     | 1     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 32 |
| 4     | 1     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 32 |
| 4     | 1     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 32 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 37 |
| 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3    | 4    | 28 |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 36 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4    | 32 |
| 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3    | 4    | 29 |





### VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

|                                                  | X1.1                 | X1.2                 | X1.3                 | X1.4                 | X1.5                 | X1.6                 | X1.7                 | X1.8                 | X1.9                  | X1                   |
|--------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| X1.1 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | 1<br><br>79          | ,494**<br>,000<br>79 | -,080<br>,485<br>79  | ,452**<br>,000<br>79 | -,114<br>,318<br>79  | ,331**<br>,003<br>79 | -,027<br>,816<br>79  | ,674**<br>,000<br>79 | -,027<br>,816<br>79   | ,624**<br>,000<br>79 |
| X1.2 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,494**<br>,000<br>79 | 1<br><br>79          | ,241*<br>,032<br>79  | ,378**<br>,001<br>79 | ,097<br>,393<br>79   | ,345**<br>,002<br>79 | ,115<br>,314<br>79   | ,489**<br>,000<br>79 | ,115<br>,314<br>79    | ,654**<br>,000<br>79 |
| X1.3 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | -,080<br>,485<br>79  | ,241*<br>,032<br>79  | 1<br><br>79          | -,008<br>,943<br>79  | ,494**<br>,000<br>79 | ,239*<br>,034<br>79  | ,277*<br>,014<br>79  | -,100<br>,381<br>79  | ,277*<br>,014<br>79   | ,368**<br>,001<br>79 |
| X1.4 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,452**<br>,000<br>79 | ,378**<br>,001<br>79 | -,008<br>,943<br>79  | 1<br><br>79          | ,124<br>,275<br>79   | ,411**<br>,000<br>79 | ,275*<br>,014<br>79  | ,305**<br>,006<br>79 | ,275*<br>,014<br>79   | ,654**<br>,000<br>79 |
| X1.5 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | -,114<br>,318<br>79  | ,097<br>,393<br>79   | ,494**<br>,000<br>79 | ,124<br>,275<br>79   | 1<br><br>79          | ,311**<br>,005<br>79 | ,370**<br>,001<br>79 | -,214<br>,058<br>79  | ,370**<br>,001<br>79  | ,384**<br>,000<br>79 |
| X1.6 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,331**<br>,003<br>79 | ,345**<br>,002<br>79 | ,239*<br>,034<br>79  | ,411**<br>,000<br>79 | ,311**<br>,005<br>79 | 1<br><br>79          | ,480**<br>,000<br>79 | ,217<br>,054<br>79   | ,480**<br>,000<br>79  | ,731**<br>,000<br>79 |
| X1.7 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | -,027<br>,816<br>79  | ,115<br>,314<br>79   | ,277*<br>,014<br>79  | ,275*<br>,014<br>79  | ,370**<br>,001<br>79 | ,480**<br>,000<br>79 | 1<br><br>79          | -,156<br>,171<br>79  | 1,000**<br>,000<br>79 | ,585**<br>,000<br>79 |
| X1.8 Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,674**<br>,000<br>79 | ,489**<br>,000<br>79 | -,100<br>,381<br>79  | ,305**<br>,006<br>79 | -,214<br>,058<br>79  | ,217<br>,054<br>79   | -,156<br>,171<br>79  | 1<br><br>79          | -,156<br>,171<br>79   | ,510**<br>,000<br>79 |



|              |                 |       |        |       |         |         |         |        |       |         |         |        |        |
|--------------|-----------------|-------|--------|-------|---------|---------|---------|--------|-------|---------|---------|--------|--------|
|              | Sig. (2-tailed) | ,314  | ,000   | ,314  |         | ,032    | ,001    | ,000   | ,000  | ,032    | ,001    | ,393   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | ,277* | -,100  | ,277* | ,241*   | 1       | -,008   | -,080  | ,241* | 1,000** | -,008   | ,494** | ,432** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,014  | ,381   | ,014  | ,032    |         | ,943    | ,485   | ,032  | ,000    | ,943    | ,000   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | ,275* | ,305** | ,275* | ,378*   | -,008   | 1       | ,452** | ,378* | -,008   | 1,000** | ,124   | ,707** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,014  | ,006   | ,014  | ,001    | ,943    |         | ,000   | ,001  | ,943    | ,000    | ,275   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | -,027 | ,674** | -,027 | ,494*   | -,080   | ,452*   | 1      | ,494* | -,080   | ,452*   | -,114  | ,608** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,816  | ,000   | ,816  | ,000    | ,485    | ,000    |        | ,000  | ,485    | ,000    | ,318   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | ,115  | ,489** | ,115  | 1,000** | ,241*   | ,378*   | ,494** | 1     | ,241*   | ,378*   | ,097   | ,729** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,314  | ,000   | ,314  | ,000    | ,032    | ,001    | ,000   |       | ,032    | ,001    | ,393   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | ,277* | -,100  | ,277* | ,241*   | 1,000** | -,008   | -,080  | ,241* | 1       | -,008   | ,494** | ,432** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,014  | ,381   | ,014  | ,032    | ,000    | ,943    | ,485   | ,032  |         | ,943    | ,000   | ,000   |
|              | N               | 79    | 79     | 79    | 79      | 79      | 79      | 79     | 79    | 79      | 79      | 79     | 79     |
| X2.1 Pearson | Correlation     | ,275* | ,305** | ,275* | ,378*   | -,008   | 1,000** | ,452** | ,378* | -,008   | 1       | ,124   | ,707** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,014  | ,006   | ,014  | ,001    | ,943    | ,000    | ,000   | ,001  | ,943    |         | ,275   | ,000   |

|                               |       |           |       |       |       |       |           |       |       |       |        |        |
|-------------------------------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|
| N                             | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79     | 79     |
| X2.2 Pearson<br>0 Correlation | ,370* | -<br>,214 | ,370* | ,097  | ,494* | ,124  | -<br>,114 | ,097  | ,494* | ,124  | 1      | ,371** |
| Sig. (2-tailed)               | ,001  | ,058      | ,001  | ,393  | ,000  | ,275  | ,318      | ,393  | ,000  | ,275  |        | ,001   |
| N                             | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79     | 79     |
| X2 Pearson<br>Correlation     | ,514* | ,502**    | ,514* | ,729* | ,432* | ,707* | ,608**    | ,729* | ,432* | ,707* | ,371** | 1      |
| Sig. (2-tailed)               | ,000  | ,000      | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000      | ,000  | ,000  | ,000  | ,001   |        |
| N                             | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79    | 79        | 79    | 79    | 79    | 79     | 79     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)

| Correlations                |         |        |        |       |         |        |         |        |        |
|-----------------------------|---------|--------|--------|-------|---------|--------|---------|--------|--------|
|                             | Y.21    | Y.22   | Y.23   | Y.24  | Y.25    | Y.26   | Y.27    | Y.28   | Y      |
| Y.21 Pearson<br>Correlation | 1       | ,452** | ,378** | -,008 | 1,000** | ,124   | 1,000** | ,124   | ,852** |
| Sig. (2-tailed)             |         | ,000   | ,001   | ,943  | ,000    | ,275   | ,000    | ,275   | ,000   |
| N                           | 79      | 79     | 79     | 79    | 79      | 79     | 79      | 79     | 79     |
| Y.22 Pearson<br>Correlation | ,452**  | 1      | ,494** | -,080 | ,452**  | -,114  | ,452**  | -,114  | ,580** |
| Sig. (2-tailed)             | ,000    |        | ,000   | ,485  | ,000    | ,318   | ,000    | ,318   | ,000   |
| N                           | 79      | 79     | 79     | 79    | 79      | 79     | 79      | 79     | 79     |
| Y.23 Pearson<br>Correlation | ,378**  | ,494** | 1      | ,241* | ,378**  | ,097   | ,378**  | ,097   | ,609** |
| Sig. (2-tailed)             | ,001    | ,000   |        | ,032  | ,001    | ,393   | ,001    | ,393   | ,000   |
| N                           | 79      | 79     | 79     | 79    | 79      | 79     | 79      | 79     | 79     |
| Y.24 Pearson<br>Correlation | -,008   | -,080  | ,241*  | 1     | -,008   | ,494** | -,008   | ,494** | ,336** |
| Sig. (2-tailed)             | ,943    | ,485   | ,032   |       | ,943    | ,000   | ,943    | ,000   | ,002   |
| N                           | 79      | 79     | 79     | 79    | 79      | 79     | 79      | 79     | 79     |
| Y.25 Pearson<br>Correlation | 1,000** | ,452** | ,378** | -,008 | 1       | ,124   | 1,000** | ,124   | ,852** |

|      |                 |         |        |        |        |         |         |        |         |        |
|------|-----------------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|
|      | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,000   | ,001   | ,943   |         | ,275    | ,000   | ,275    | ,000   |
|      | N               | 79      | 79     | 79     | 79     | 79      | 79      | 79     | 79      | 79     |
| Y.26 | Pearson         |         |        |        |        |         |         |        |         |        |
|      | Correlation     | ,124    | -,114  | ,097   | ,494** | ,124    | 1       | ,124   | 1,000** | ,472** |
|      | Sig. (2-tailed) | ,275    | ,318   | ,393   | ,000   | ,275    |         | ,275   | ,000    | ,000   |
|      | N               | 79      | 79     | 79     | 79     | 79      | 79      | 79     | 79      | 79     |
| Y.27 | Pearson         |         |        |        |        |         |         |        |         |        |
|      | Correlation     | 1,000** | ,452** | ,378** | -,008  | 1,000** | ,124    | 1      | ,124    | ,852** |
|      | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,000   | ,001   | ,943   | ,000    | ,275    |        | ,275    | ,000   |
|      | N               | 79      | 79     | 79     | 79     | 79      | 79      | 79     | 79      | 79     |
| Y.28 | Pearson         |         |        |        |        |         |         |        |         |        |
|      | Correlation     | ,124    | -,114  | ,097   | ,494** | ,124    | 1,000** | ,124   | 1       | ,472** |
|      | Sig. (2-tailed) | ,275    | ,318   | ,393   | ,000   | ,275    | ,000    | ,275   |         | ,000   |
|      | N               | 79      | 79     | 79     | 79     | 79      | 79      | 79     | 79      | 79     |
| Y    | Pearson         |         |        |        |        |         |         |        |         |        |
|      | Correlation     | ,852**  | ,580** | ,609** | ,336** | ,852**  | ,472**  | ,852** | ,472**  | 1      |
|      | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,000   | ,000   | ,002   | ,000    | ,000    | ,000   | ,000    |        |
|      | N               | 79      | 79     | 79     | 79     | 79      | 79      | 79     | 79      | 79     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

### 1. KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 79 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 79 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,730             | 9          |

### 2. KOMPENSASI NONFINANSIAL (X2)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 79 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 79 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,783             | 11         |

### 3. MOTIVASI KERJA (Y)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 79 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 79 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

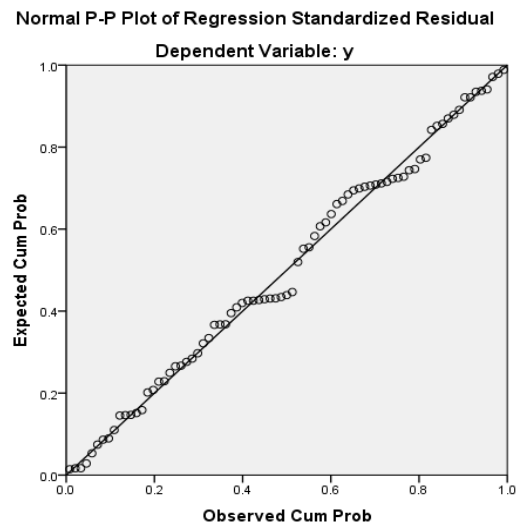
|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,790             | 8          |



## LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

#### Uji Normalitas Secara Grafik



#### Uji Normalitas Secara Statistik

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 79                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 1,70336069                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,154                       |
|                                  | Positive       | ,150                       |
|                                  | Negative       | -,154                      |
| Test Statistic                   |                | ,154                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,000 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.

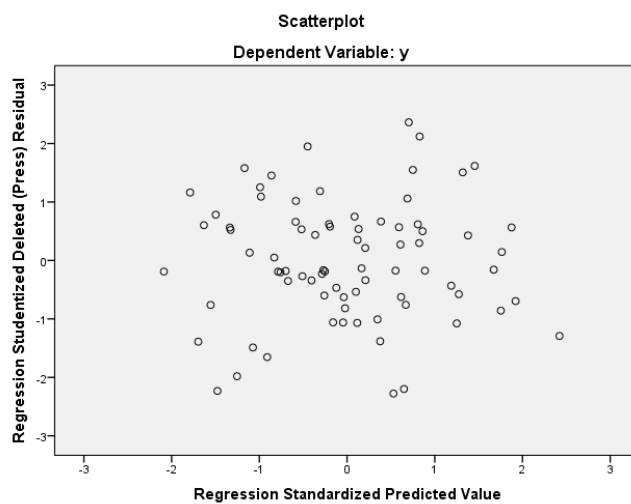
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 5,607                       | 1,050      |                           | 5,341 | ,000 |
| KOMPENSASI FINANSIAL      | ,418                        | ,123       | 1,461                     | 3,390 | ,001 |
| KOMPENSASI NONFINANSIAL   | -,442                       | ,104       | -1,837                    | 4,260 | ,000 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES



## 3. Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                         |        |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Model                     |                         | Collinearity Statistics |        |
|                           |                         | Tolerance               | VIF    |
| 1                         | KOMPENSASI FINANSIAL    | ,051                    | 19,601 |
|                           | KOMPENSASI NONFINANSIAL | ,051                    | 19,601 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## LAMPIRAN 7. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### 1. uji-f

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 1329,359       | 2  | 664,679     | 223,212 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 226,312        | 76 | 2,978       |         |                   |
|       | Total      | 1555,671       | 78 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

### 2. uji-t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)            | ,671                        | 1,585      |                           | ,423   | ,673 |
| KOMPENSASI FINANSIAL    | ,445                        | ,186       | ,463                      | -2,390 | ,019 |
| KOMPENSASI NONFINANSIAL | ,107                        | ,157       | 1,369                     | 7,070  | ,000 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

### 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,924 <sup>a</sup> | ,855     | ,851              | 1,726                      |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

### LAMPIRAN 8. R TABEL

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83         | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84         | 0.1786                                   | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85         | 0.1775                                   | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86         | 0.1765                                   | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87         | 0.1755                                   | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88         | 0.1745                                   | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89         | 0.1735                                   | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90         | 0.1726                                   | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91         | 0.1716                                   | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92         | 0.1707                                   | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93         | 0.1698                                   | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94         | 0.1689                                   | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95         | 0.1680                                   | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96         | 0.1671                                   | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97         | 0.1663                                   | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98         | 0.1654                                   | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99         | 0.1646                                   | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100        | 0.1638                                   | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Sumber : Junaidi, 2010

### LAMPIRAN 9. T TABEL

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| Df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |



| <b>Pr</b>  | <b>0.25</b> | <b>0.10</b> | <b>0.05</b> | <b>0.025</b> | <b>0.01</b> | <b>0.005</b> | <b>0.001</b> |
|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| <b>Df</b>  | <b>0.50</b> | <b>0.20</b> | <b>0.10</b> | <b>0.050</b> | <b>0.02</b> | <b>0.010</b> | <b>0.002</b> |
| <b>83</b>  | 0.67746     | 1.29183     | 1.66342     | 1.98896      | 2.37212     | 2.63637      | 3.19135      |
| <b>84</b>  | 0.67742     | 1.29171     | 1.66320     | 1.98861      | 2.37156     | 2.63563      | 3.19011      |
| <b>85</b>  | 0.67739     | 1.29159     | 1.66298     | 1.98827      | 2.37102     | 2.63491      | 3.18890      |
| <b>86</b>  | 0.67735     | 1.29147     | 1.66277     | 1.98793      | 2.37049     | 2.63421      | 3.18772      |
| <b>87</b>  | 0.67732     | 1.29136     | 1.66256     | 1.98761      | 2.36998     | 2.63353      | 3.18657      |
| <b>88</b>  | 0.67729     | 1.29125     | 1.66235     | 1.98729      | 2.36947     | 2.63286      | 3.18544      |
| <b>89</b>  | 0.67726     | 1.29114     | 1.66216     | 1.98698      | 2.36898     | 2.63220      | 3.18434      |
| <b>90</b>  | 0.67723     | 1.29103     | 1.66196     | 1.98667      | 2.36850     | 2.63157      | 3.18327      |
| <b>91</b>  | 0.67720     | 1.29092     | 1.66177     | 1.98638      | 2.36803     | 2.63094      | 3.18222      |
| <b>92</b>  | 0.67717     | 1.29082     | 1.66159     | 1.98609      | 2.36757     | 2.63033      | 3.18119      |
| <b>93</b>  | 0.67714     | 1.29072     | 1.66140     | 1.98580      | 2.36712     | 2.62973      | 3.18019      |
| <b>94</b>  | 0.67711     | 1.29062     | 1.66123     | 1.98552      | 2.36667     | 2.62915      | 3.17921      |
| <b>95</b>  | 0.67708     | 1.29053     | 1.66105     | 1.98525      | 2.36624     | 2.62858      | 3.17825      |
| <b>96</b>  | 0.67705     | 1.29043     | 1.66088     | 1.98498      | 2.36582     | 2.62802      | 3.17731      |
| <b>97</b>  | 0.67703     | 1.29034     | 1.66071     | 1.98472      | 2.36541     | 2.62747      | 3.17639      |
| <b>98</b>  | 0.67700     | 1.29025     | 1.66055     | 1.98447      | 2.36500     | 2.62693      | 3.17549      |
| <b>99</b>  | 0.67698     | 1.29016     | 1.66039     | 1.98422      | 2.36461     | 2.62641      | 3.17460      |
| <b>100</b> | 0.67695     | 1.29007     | 1.66023     | 1.98397      | 2.36422     | 2.62589      | 3.17374      |

Sumber : Junaidi, 2010

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## LAMPIRAN 10. F TABEL

### Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk<br>penyebut | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (N2)                 | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                    | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                    | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                    | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                    | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                    | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                    | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                    | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                    | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                    | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                   | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                   | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                   | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                   | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                   | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                   | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                   | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                   | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                   | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                   | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                   | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                   | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                   | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                   | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                   | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |

| df untuk penyebut | df untuk pembilang (N1) |             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------|-------------------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (N2)              | 1                       | 2           | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 25                | 4.24                    | 3.39        | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26                | 4.23                    | 3.37        | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27                | 4.21                    | 3.35        | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28                | 4.20                    | 3.34        | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29                | 4.18                    | 3.33        | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30                | 4.17                    | 3.32        | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31                | 4.16                    | 3.30        | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32                | 4.15                    | 3.29        | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33                | 4.14                    | 3.28        | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34                | 4.13                    | 3.28        | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35                | 4.12                    | 3.27        | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36                | 4.11                    | 3.26        | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37                | 4.11                    | 3.25        | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38                | 4.10                    | 3.24        | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39                | 4.09                    | 3.24        | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40                | 4.08                    | 3.23        | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41                | 4.08                    | 3.23        | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42                | 4.07                    | 3.22        | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43                | 4.07                    | 3.21        | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44                | 4.06                    | 3.21        | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45                | 4.06                    | 3.20        | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |
| 46                | 4.05                    | 3.20        | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                | 4.05                    | <b>3.20</b> | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                | 4.04                    | 3.19        | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                | 4.04                    | 3.19        | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                | 4.03                    | 3.18        | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |

| df untuk<br>penyebut | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (N2)                 | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 51                   | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                   | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                   | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                   | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                   | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                   | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                   | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                   | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                   | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                   | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                   | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                   | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                   | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                   | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                   | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                   | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                   | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                   | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                   | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                   | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                   | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                   | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                   | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                   | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                   | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                   | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |

| df untuk<br>penyebut | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (N2)                 | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 77                   | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                   | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                   | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                   | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                   | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                   | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83                   | 3.96                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84                   | 3.95                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90                   | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 91                   | 3.95                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92                   | 3.94                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99                   | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100                  | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |

Sumber : Junaidi, 2010