

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profile Perusahaan

Perusahaan Batik Indah Rara Djonggrang adalah perusahaan yang bergerak dalam industry pembuatan dan perdagangan batik. Perusahaan ini didirikan di Yogyakarta, tepatnya di Jl. Tirtodipuran No. 6A (18) Yogyakarta pada tanggal 25 Oktober 1958 oleh bapak dan Ibu Agus Suwito yang pada saat itu berbadan hukum perusahaan perseorangan. Dengan seiringnya waktu yang terus berjalan, perusahaan ini mengalami perubahan badan hukum, yakni menjadi CV (*Comanditer Venotschop*) berdasarkan keputusan pada Akta Notaris No. 13, tanggal 5 Juni 1973 dan Akta Notaris No. 04, tanggal 1 Mei 1987 oleh Notaris RM. Soerjanto Partaningrat SH, selain itu terjadi pula regenerasi manajemen dari Bapak dan Ibu Agus Suwito kepada putranya yang bernama Rajendra Baskara mulai tahun 1991, dimana beliau selaku direktur utama perusahaan Batik Rara Djonggrang selain berusia muda juga memiliki latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang memadai didalam dunia usaha, khususnya batik. (<https://raradjonggrang.wordpress.com/profil-perusahaan>)

Ciri khas yang tercermin pada perusahaan CV. Batik Indah Rara Djonggrang adalah lebih mengutamakan kepada padat karya (*Labour Intensive*) dimana dalam proses produksi hamper keseluruhan tahapan prosesnya bersifat

manual, sehingga memerlukan jumlah tenaga kerja yang relative banyak dan berorientasi pada ekspor ke luar negeri (*Export Oriented*) dimana hal tersebut terlihat dari besarnya konsumen wisatawan mancanegara serta proporsi penjualan ekspor yang cukup besar.

Lingkungan bisnis perusahaan batik ini terbentuk dari beberapa *factor*, yaitu kondisi wilayah, kebijakan pemerintah, tingkat persaingan dan perubahan-perubahan yang terjadi didalam maupun diluar negeri.

Dalam proses produksi, CV. Batik Indah Rara Djonggrang membutuhkan jenis bahan baku kain berupa 100% Cotton Prima, 100% Cotton Primiissima, 100% Silk atau Sutera, Voillisima, HTS 9, Berkolissima, Lycra, dan lain-lain yang digunakan untuk bahan baku kain, sedang alat-alat yang dibutuhkan untuk membatik adalah canting, cap, kompor khusus batik, wajan kecil, Loyang, malam (lilin khusus batik), gawangan, tempat pengrebusan dan tempat pencelupan, steam, mesin pemanas, *screan printing* yang digunakan untuk proses produksi batik dan mesin jahit dan mesin obras serta alat-alat lain yang menunjang jalannya proses produksi untuk konveksi. Dalam hal pewarnaan dibutuhkan Naptol dan garam pewarna yang harus diimpor dari German. Selain itu dalam rangka menyongsong era globalisasi berupa liberalisasi, CV. Batik Indah Rara Djonggrang mulai menerapkan *Total Quality Management (TQM)* pada proses produksinya guna memperoleh sertifikat ISO 9000 dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia.

2. Misi dan Tujuan

Sesuai dengan bentuk perusahaannya yang berbadan hukum, CV. Batik Indah Rara Djonggrang yang berorientasi pada suatu seni batik tradisional maka memiliki misi untuk :

- a. Memperkenalkan seni batik tradisional kepada seluruh masyarakat baik dari dalam negeri maupun luar negeri.
- b. Melestarikan seni batik tradisional yang mulai menghilang akibat segala sesuatu dalam industri garmen atau pakaian sudah dapat dikerjakan dengan cepat oleh mesin.
- c. Membantu negara dalam hal menambah devisa negara.
- d. Berusaha mengangkat derajat masyarakat lingkungan sekitarnya.

Sedangkan tujuan CV. Batik Indah Rara Djonggrang adalah memaksimalkan keuntungan (*profitability*) sebagaimana perusahaan lainnya. Untuk mencapai semua itu perusahaan tersebut menerapkan strategi yang relevan, yaitu :

- a. Strategi jangka pendek, merupakan strategi yang tidak berdampak pada perubahan kapasitas produksi.
- b. Strategi jangka panjang, merupakan strategi yang berdampak pada perubahan kapasitas produksi.

3. Struktur Organisasi

Meskipun status perusahaan Batik Indah Rara Djonggrang adalah Persekutuan Komanditer (CV), tetapi pada dasarnya CV. Batik Indah Rara

Djonggrang merupakan perusahaan perseorangan sehingga struktur organisasinya masih *relative* sederhana. Meskipun demikian, struktur organisasi CV. Batik Indah Rara Djonggrang sudah bisa memenuhi tujuan dasar *man power loading* yaitu mengorganisasikan sumber daya manusia kebagian-bagian yang membutuhkan dengan porsi yang seimbang dengan beban kerjanya. Hasil nyata yang bisa dirasakan dari struktur organisasi perusahaan adalah adanya garis perintah dan koordinasi yang jelas, sehingga setiap karyawan dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (*goal congruence*). Bagan struktur organisasi secara terperinci dapat dilihat pada lampiran.

Posisi pengawasan (Dewan Komisaris) dipegang oleh Ibu Agus Suwito, sedangkan pada posisi manajemen inti perusahaan dipegang oleh Bapak Rajendra Baskara sebagai Direktur Utama. Selain manajemen inti tersebut, perusahaan mempunyai 386 orang karyawan baik pria maupun wanita sebagai tenaga kerja.

4. Personalia

Dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, karyawan CV. Batik Indah Rara Djonggrang telah diikuti berbagai macam kegiatan kursus dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian maupun ketrampilan sesuai bidang kerja masing-masing. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain :

- a. Penataran P4 pola pendukung 25 jam.
- b. Kursus proses pembuatan batik sutra alam
- c. Kursus computer

- d. Penyuluhan mengenai saluran limbah perusahaan
- e. Penyuluhan mengenai kesehatan tenaga kerja
- f. Penyuluhan mengenai peningkatan mutu produk
- g. Penyuluhan mengenai system pengupahan tenaga kerja
- h. Pendidikan dan latihan proses pembuatan batik Wool dan masih banyak kegiatan yang lainnya

5. Hasil Produksi dan Pemasaran

a. Hasil Produk

CV. Batik Indah Rara Djonggrang merupakan salah satu bagian dari industri batik yang ada di Indonesia, maka perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam batik sesuai dengan bahan kain yang digunakan, yaitu :

- 1) Berupa kain baik Sutera, Katun (Primissima dan Prima), Lycra, HTS 9 atau Rayon, Voillisima, Berkolissima, dll.
- 2) Berupa Man, Woman, and Children Wear, atau pakaian Pria, wanita dan anak-anak.
- 3) Berupa *House hold* atau perlengkapan rumah tangga seperti Taplak Meja, *Bed Cover, Dinner Set, Plate and Glass Mat, Hot mat*, dan Apron atau celemek masak.
- 4) *Accessories*, seperti *Wall Hang* atau Hiasan dinding, tas, painting atau Lukisan dan lain-lain.

b. Pemasaran

Melihat Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai daerah berpredikat kota pelajar, budaya dan wisata yang akan mendatangkan suatu dampak yang positif bagi perkembangan industri batik di wilayah tersebut, karena batik adalah salah satu cinderamata khas Yogyakarta. Oleh karena itu CV Batik Indah Rara Djonggrang menyimpulkan bahwa produk batik, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki potensi yang cukup besar.

Adanya peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke kota Yogyakarta maka CV Batik Indah Rara Djonggrang melihat ada prospek yang cerah bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mengambil langkah dengan melakukan kerjasama dengan Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi DIY agar dapat dijadikan salah satu obyek wisata bersama perusahaan batik lainnya, seperti Surya Kencana, Plentong, dan Winotosastro dalam hal memasarkan hasil perusahaan tersebut. Sehingga menimbulkan hal yang positif bagi perdagangan dan pembuatan batik, selain itu dari aspek pemasarannya CV Batik Indah Rara Djonggrang melakukan kegiatan ekspor produk batik ke luar negeri.

6. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

CV. Batik Indah Rara Djonggrang dalam melaksanakan kegiatan perdagangan dan pembuatan batik untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan dalam beroperasi terdapat dua tempat, yaitu :

- a. Jl. Tirtodipuran 6A (18) Yogyakarta sebagai kantor, Pabrik dan artshop atau galeri. Dengan luas tanah sebesar 1.231 m² dan luas bangunan sebesar 1.300 m² (2 lantai).
- b. Jl. Imogiri Barat km 5 Bangunharjo, Sewon, Bantul Yogyakarta sebagai pabrik dan tempat praktek industri. Dengan luas tanah sebesar 1.164 m² dan luas bangunan sebesar 1.012 m².

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan CV Batik Indah Rara Djonggrang yang telah bekerja di perusahaan sekurang-kurangnya 3 tahun. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 85 kuesioner, dan kembali sebanyak 85. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	96	100.0
2	Kuesioner kembali	96	100.0
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	11	11,5
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	85	88,5

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 96 kuesioner yang disebarkan pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 85 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden berusia 20 tahun, responden berusia 21 – 39 tahun, dan responden berusia 40 tahun. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	-	-
2	21 – 39 tahun	23	27.1
3	≥ 40 tahun	62	72.9
	Total	85	100.0

Sumber: lampiran

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21 – 39 tahun sebanyak 23 orang (27,1%) dan responden yang berusia ≥ 40 tahun sebanyak 62 (72,9%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden pria, dan responden wanita. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Pria	40	47,1
2	Wanita	45	52,9
	Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat bahwa responden pria sebanyak 40 (47,1%) dan wanita sebanyak 45 orang (52,9%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, D3, dan S1. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SD	31	36,5
2	SMP	15	17,6
3	SMA	34	40
	D3	2	2,4
5	S1	3	3,5
	Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden SD sebanyak 31 orang (36,5%), SMP sebanyak 15 orang (17,6 %), SMA sebanyak 34 orang (40%), D3 sebanyak 2 orang(2,4%), dan S1 sebanyak 3 orang (3,5%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan masa bekerja dibagi kedalam 4 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 3 tahun, 4 tahun, 5-6 tahun dan ≥ 7 tahun. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	3 tahun	6	7
2	4 tahun	9	10,6
3	5-6 tahun	11	13
4	≥ 7 tahun	59	69,4
	Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja selama 3 tahun sebanyak 6 orang (7%), yang bekerja selama 4 tahun sebanyak 9 orang (10,6), yang bekerja 5- 6 tahun sebanyak 11 orang (13%), yang bekerja ≥ 7 tahun sebanyak 59 orang (69,4%).

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Bulanan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat gaji dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan tingkat pendapatan Rp.1.250.000, Rp. 1.450.000, dan Rp. 3.000.000. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji

No	Lama Penggunaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Rp. 1.250.000	33	38.82
2	Rp. 1.450.000	44	51.8
3	Rp. 3.000.000	8	9.41
	Total	85	100.0

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan gaji Rp. 1.000.000 sebanyak 33 orang (38,82%), dan

karyawan yang dengan gaji Rp. 2.000.000 sebanyak 44 orang (51,8%), dan karyawan dengan gaji Rp. 3.000.000 sebanyak 8 orang (9,41%).

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data penelitian hasil pengisian kuesioner responden. Analisis dilakukan dengan membuat kategori dengan berdasarkan kelas interval skor rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

1 – 1,8 = Sangat Rendah/Sangat jelek

1,81 – 2,6 = Rendah/Jelek

2,61 – 3,4 = Cukup

3,41 – 4,2 = Tinggi/Baik

4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi/Sangat baik

1. Kompensasi Finansial

Deskriptif setiap butir pertanyaan kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskriptif Kompensasi Finansial

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Perusahaan tempat saya bekerja,dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	3,52	1	5	.629
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	3,39	1	5	.709
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	3,38	1	5	.873
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	3,55	2	5	.681
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	3,48	1	5	.750
6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.	3,47	2	5	.717
7	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi sayadiperusahaan.	3,49	2	5	.734
8	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.	3,56	2	5	.606
9	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.	3,40	2	5	.602
10	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga	3,59	1	5	.729
11	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.	3,41	1	5	.729
12	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.	3,49	1	5	.811

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pernyataan mengenai kompensasi finansial yaitu 9 pernyataan pada butir 1,4,5,6,7,8,10,11 dan 12 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,41 sampai dengan 4,2, dan 3 pernyataan lainnya pada butir 2, 3 dan 9 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,61 sampai dengan 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial karyawan di CV.Batik Indah Raradjonggrang dalam kategori tinggi.

2. Kompensasi Non Finansial

Deskriptif setiap butir pertanyaan kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskriptif Kompensasi Non Finansial

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	3,56	2	5	.626
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.	3,46	2	5	.589
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.	3,36	1	5	.687
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	3,35	1	5	.767

Lanjutan Deskriptif Kompensasi Non Finansial

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.	3,38	1	5	.723
6	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	3,35	2	5	.667
7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.	3,42	2	5	.697
8	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.	3,46	2	5	.665
9	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.	3,47	1	5	.717
10	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.	3,34	2	5	.716
11	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.	3,45	2	5	.699
12	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.	3,47	1	5	.683

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pernyataan mengenai kompensasi non finansial yaitu 7 pernyataan pada butir 1, 2, 7, 8, 9, 11, dan 12 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,41 sampai dengan 4,2, dan 5 pernyataan lainnya pada butir 3, 4, 5, 6, dan 10 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,61 sampai dengan 3,4.

3. Motivasi

Tabel 4.9
Deskriptif Motivasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	3,48	2	5	.629
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini,kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	3,47	2	5	.628
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai,merupakan hasil jerih payah bekerja diperusahaan ini.	3,49	2	5	.610
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	3,40	2	5	.676
5	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	3,36	2	5	.754
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	3,62	2	5	.672
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	3,45	2	5	.681
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	3,45	1	5	.794
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan.	3,51	2	5	.766
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	3,46	2	5	.733
11	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	3,51	1	5	.796

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pernyataan mengenai motivasi yaitu 9

pernyataan pada butir 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10 dan 11 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,41 sampai dengan 4,2, dan 2 pernyataan lainnya pada butir 4 dan 5 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,61 sampai dengan 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di CV.Batik Indah Raradjonggrang dalam kategori tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Deskriptif setiap butir pertanyaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.	3,54	2	5	.765
2	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	3,55	2	5	.627
3	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.	3,36	2	5	.574
4	Karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/ Kantor/ Badan/ Seksi.	3,27	1	5	.746
5	Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari Divisi/ Kantor/Badan/Seksi lain.	3,54	1	5	.795
6	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.	3,62	2	5	.801
7	Karyawan seharusnya selalu melaporkan sisa uang dari sebuah transaksi.	3,69	2	5	.673
8	Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan.	3,54	2	5	.716

Lanjutan Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
9	Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan.	3,54	2	5	.733
10	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.	3,52	2	5	.666
11	Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.	3,42	2	5	.624
12	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini.	3,59	2	5	.745
13	Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja.	3,67	2	5	.746
14	Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan.	3,49	2	5	.718
15	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.	3,51	2	5	.766
16	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.	3,53	2	5	.683
17	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.	3,54	2	5	.700
18	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	3,46	2	5	.665
19	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.	3,47	1	5	.683
20	Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan.	3,58	2	5	.697
21	Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas.	3,46	2	5	.646
22	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin.	3,39	1	5	.638

Lanjutan Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
23	Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja.	3,52	1	5	.750
24	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.	3,66	2	5	.780
25	Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja.	3,55	2	5	.732
26	Karyawan sebaiknya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah.	3,39	2	5	.773
27	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.	3,55	2	5	.664
28	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan	3,44	2	5	.680
29	Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa.	3,40	2	5	.694
30	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.	3,53	2	5	.749

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pernyataan mengenai kinerja yaitu 25 pernyataan pada butir 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28 dan 30 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,41 sampai dengan 4,2, dan 5 pernyataan lainnya pada butir 3, 4, 22, 26 dan 29 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada

tingkat interval 2,61 sampai dengan 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV.Batik Indah Raradjonggrang dalam kategori tinggi.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan/tidak valid. Untuk mengukur uji validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment*. Uji validitas dilakukan pada responden dimana nilai yang dihitung dinyatakan shahih, apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Besarnya r tabel untuk sampel 30 adalah sebesar 0,361. Pernyataan-pernyataan suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach alpha $>$ 0,6.

a. Kompensasi Finansial

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Finansial

Butir	P	Keterangan	Cronbach alpha
1	0,001	Valid	0,683
2	0,003	Valid	
3	0,000	Valid	
4	0,000	Valid	
5	0,030	Valid	
6	0,032	Valid	
7	0,003	Valid	
8	0,005	Valid	
9	0,009	Valid	
10	0,001	Valid	
11	0,010	Valid	
12	0,004	Valid	

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa *p value* dari keduabelas butir kompensasi finansial seluruhnya dibawah 0,05. Artinya seluruh butir pertanyaan kompensasi finansial valid sebagai alat ukur. Nilai cronbach alpha 0,683 di atas 0,6 berarti memiliki reliabilitas yang baik.

b. Kompensasi non Finansial

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Non Finansial

Butir	P	Keterangan	Cronbach alpha
1	0,111	Valid	0,638
2	0,034	Valid	
3	0,004	Valid	
4	0,002	Valid	
5	0,192	Tidak Valid	
6	0,007	Valid	
7	0,002	Valid	
8	0,006	Valid	
9	0,008	Valid	
10	0,006	Valid	
11	0,134	Tidak Valid	
12	0,009	Valid	

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa *p value* dari keduabelas butir kompensasi non finansial dibawah 0,05 kecuali item nomer 5 dan nomer 11. Artinya butir pertanyaan kompensasi non finansial nomer 5 dan 11 tidak valid sebagai alat ukur sehingga pertanyaan tersebut dibuang. Nilai cronbach alpha 0,638 di atas 0,6 berarti memiliki reliabilitas yang baik.

c. Motivasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

Butir	P	Keterangan	Cronbach alpha
1	0,037	Valid	0,628
2	0,005	Valid	
3	0,078	Tidak Valid	
4	0,068	Tidak Valid	
5	0,001	Valid	
6	0,024	Valid	
7	0,148	Tidak Valid	
8	0,002	Valid	
9	0,024	Valid	
10	0,000	Valid	
11	0,031	Valid	

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa *p value* dari kesebelas butir motivasi dibawah 0,05 kecuali item nomer 3, 4, dan 7. Artinya butir pertanyaan motivasi nomer 3, 4, dan 7 tidak valid sebagai alat ukur sehingga pertanyaan tersebut dibuang. Nilai cronbach alpha 0,628 di atas 0,6 berarti memiliki reliabilitas yang baik.

d. Kinerja

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Butir	P	Keterangan	Cronbach alpha
1	0,039	Valid	0,710
2	0,644	Tidak Valid	
3	0,044	Valid	
4	0,002	Valid	
5	0,033	Valid	
6	0,022	Valid	
7	0,048	Valid	
8	0,014	Valid	
9	0,000	Valid	
10	0,021	Valid	
11	0,006	Valid	
12	0,023	Valid	
13	0,000	Valid	
14	0,004	Valid	
15	0,005	Valid	
16	0,071	Tidak Valid	
17	0,000	Valid	
18	0,008	Valid	
19	0,018	Valid	
20	0,001	Valid	
21	0,002	Valid	
22	0,019	Valid	
23	0,000	Valid	
24	0,004	Valid	
25	0,020	Valid	
26	0,042	Valid	
27	0,052	Tidak Valid	
28	0,243	Tidak Valid	
29	0,013	Valid	
30	0,507	Tidak Valid	

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui bahwa *p value* dari ketigapuluh butir kinerja dibawah 0,05 kecuali item nomer 2, 16, 27, 28, dan 30. Artinya butir pertanyaan motivasi nomer 2, 16, 27, 28, dan 30 tidak valid sebagai alat ukur sehingga pertanyaan tersebut dibuang. Nilai cronbach alpha 0,710 di atas 0,6 berarti memiliki reliabilitas yang baik.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikan di atas $\alpha=0,05$ berarti suatu variabel dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Uji Normalitas

	<i>p value</i>	Keterangan
Persamaan regresi 1	0,200	Normal
Persamaan regresi 1	0,200	Normal

Hasil uji normalitas dari residual model regresi persamaan 1 maupun 2 nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,200. Nilai $p > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi data dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig} > 5\%$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai $\text{sig} < 5\%$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p value</i> (persamaan 1)	<i>p value</i> (persamaan 2)
Kompensasi Finansial	0,080	0,163
Kompensasi Non Finansial	0,382	0,200
Motivasi	-	0,106

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas baik pada persamaan regresi 1 maupun persamaan regresi 2 di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas baik pada persamaan regresi 1 maupun persamaan 2.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi linier yang tinggi diantara beberapa atau semua variabel independennya. Idealnya variabel-variabel independen dari persamaan regresi tidak memiliki korelasi yang

tinggi satu dengan lainnya.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang ditampilkan pada hasil output analisis regresi berganda. Jika nilai VIF > 10 atau nilai tolerance $< 0,1$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics (Persamaan 1)		Collinearity Statistics (Persamaan 2)	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,992	1,008	0,949	1,053
Kompensasi Non Finansial	0,992	1,008	0,921	1,086
Motivasi	-	-	0,882	1,134

Tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel bebas pada persamaan regresi 1 maupun persamaan regresi 2 dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Maka disimpulkan secara umum tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

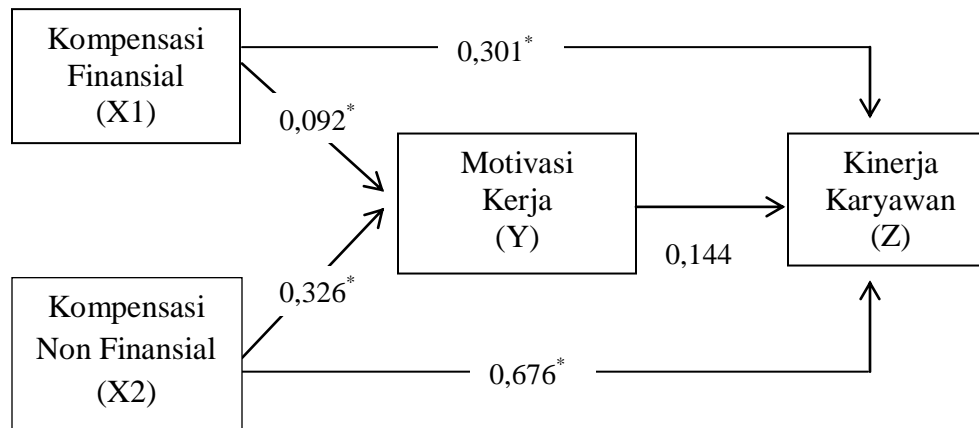
F. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan regresi menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variable dibakukan secara parsial.

Tabel 4.18
Hasil Regresi

Variabel Bebas	Variabel terikat	B	t hitung	Sig. t	F hitung	Sig. F
Kompensasi Finansial	Motivasi	0,092	2,051	0,043	6,231	0,003
Kompensasi Non Finansial		0,326	2,681	0,009		
Kompensasi Finansial	Kinerja	0,301	2,915	0,004	6,197	0,001
Kompensasi Non Finansial		0,676	2,374	0,020		
Motivasi		0,144	0,615	0,540		

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat digambarkan diagram jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Hasil Regresi

Dari koefisien path yang dihasilkan menggambarkan kedua variable independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai

pengaruh langsung terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan ($p < 0,05$). Koefisien path bertanda positif yang berarti semakin tinggi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan akan meningkatkan motivasi kerja maupun kinerja karyawan.

Sedangkan motivasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan $p > 0,05$. Artinya hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara yang dimediasi oleh variable motivasi.

Kesimpulan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian tampak pada table berikut:

Tabel 4.19
Rekap penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian

Hipotesis	Keterangan
H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja	diterima
H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja	diterima
H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan	diterima
H4: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan	diterima
H5: Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	ditolak

G. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 diperoleh koefisien regresi 0,092 dengan $p=0,043$ ($p<0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja di CV. Batik Indah Raradjonggrang. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berupa upah dan insentif, yang disesuaikan dengan kondisi lapangan diantaranya yakni kesesuaian upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah layak, upah yang didapat sesuai dengan yang diharapkan, upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan pemberian insentif bila ada kelebihan jam kerja atau lembur sudah memenuhi dorongan dan harapan kerja karyawan dengan baik sehingga mampu memotivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Handoko (2001 & 2006) dalam Riyadi (2011), Hasibuan (2011) dalam Kasenda (2013) dan Siagian (2006) dalam Afrida (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2006) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain adalah faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di CV. Batik Indah Raradjonggrang adalah kompensasi finansial yang terdiri upah dan insentif.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan Sumberdaya

Manusia adalah keadilan dan kelayakan pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut Swasto (2011) kompensasi ditinjau dari sudut karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang disumbangkan pada organisasi. Menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif.

2. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 diperoleh koefisien regresi 0,326 dengan $p=0,009$ ($p<0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja di CV.Batik Indah Raradjonggrang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja dan fasilitas yang diterima karyawan yang disesuaikan dengan kondisi dilapangan diantaranya kondisi ruangan yang bersih, kekerabatan sesama karyawan baik, lingkungan yang aman, pemberian fasilitas sesuai dan layak mampu memotivasi kerja karyawan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Nitisemito (1992) dalam Afrida (2014) Suwati (2013) dalam Wijaya dan Andreani (2015) dan

Kasenda (2013) dalam Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi non finansial yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Handoko (1998) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 diperoleh koefisien regresi 0,301 dengan $p=0,004$ ($p<0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV.Batik Indah Raradjonggrang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial. Kriteria tinggi ini menggambarkan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan di CV.Batik Indah Raradjonggrang sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memberikan dorongan pada karyawan agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja

karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009) dalam Kasenda (2013), Mustofa (2007) dan Wahyuni (2011) dalam Naray (2013), Handoko (1998) dalam Afrida (2014) Yensy (2010), Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) Damayanti, Susilaningsih & Sumaryati (2013), Kasenda (2013), Purnami, Suwendra & Susilo (2014) dalam Wijaya dan Andreani (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini juga diperkuat oleh pendapat Umar (2005) perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi. Kompensasi diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

3. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 diperoleh koefisien regresi 0,676 dengan $p=0,020$ ($p<0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Batik Indah Raradjonggrang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang diterima karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang sudah

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa rerata kinerja sebesar 3,51 dalam kategori tinggi ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang sudah memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang sangat baik disini adalah karyawan teliti dalam bekerja, mencapai target, tidak melakukan pemborosan terhadap sumber daya yang ada, menjaga asset yang dimiliki oleh perusahaan dan menjaga fasilitas perusahaan dengan sebaik baiknya. Dalam hal ini pemimpin harus lebih memperhatikan kinerja karyawan yang terkadang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu atau terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cara memberikan teguran halus, memberikan fasilitas / alat-alat kerja yang mendukung, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (1998) dalam Afrida (2014), Yensy (2010), Dhermawan, Sudibya & Utama (2012), Damayanti, Susilaningih & Sumaryati (2013), Kasenda (2013), Purnami, Suwendra & Susilo (2014) dalam Wijaya dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi non finansial terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Kaswan (2012) mengatakan untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang, amat penting bagi pemimpin untuk melakukan tiga hal ini: (1) Menyediakan jumlah reward yang benar-benar dihargai karyawan, (2) pada waktu yang tepat, (3) dengan cara yang fair (adil) dan tulus.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 diperoleh koefisien regresi 0,144 dengan $p=0,540$ ($p<0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Batik Indah Raradjonggrang. Hasil penelitian ini sesuai dengan Srimulyani (2013) hasil menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung pernyataan Hasibuan dalam Prabu (2005) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.