BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di RINDAM III/SILIWANGI yang bertempat di Jl.Manado no 4 Bandung Jawa Barat - Indonesia Berikut disajikan beberapa bagian mengenai RINDAM III/SILIWANGI.

4.1.1 Sejarah Singkat RINDAM III/SILIWANGI

Rindam III/Slw (Resimen Induk Komando Daerah Militer III/Siliwangi) berdiri pada 15 Pebruari 1960 dengan motto ”UTAMA KRINGET LAWAN LUDIRA” sesuai Surat Keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/202/II/1960 tanggal 15 Pebruari 1960 dan Nomor : Kep/04-3/I/1976 tanggal 30 Januari 1976.

Susunan lembaga pendidikan yang menjadi titik tolak berdirinya Rindam III/Slw sbb:

a. Depo Batalyon Chandradimuka yang berkedudukan di Cikajang Garut tahun 1946.

b. Depo Batalyon II yang berkedudukan di Tangsi Baru, Purworejo tahun 1948.

c. Training Centre berkedudukan di Buah Dua Banjaran, Ciroyom, Ujung Berung dan Soreang tahun 1949.

d. Sekolah Kader Infanteri III berkedudukan di Jl. Menado No. 04 Bandung berdiri tahun 1950.

Pertama diberi nama Resimen Induk Infanteri (Rinif) dengan dileburnya Sekolah Kader Infanteri III menjadi Rinifdam VI/Slw tahun 1960, sebagai organ pendidikan tingkat Kodam yang membawahi seluruh tanggung jawab dari :

a. Dodik II dibentuk pada tanggal 02 Nopember 1953

b. Dodik III dibentuk pada tanggal 03 Mei 1954

c. Secaba dibentuk pada tanggal 04 Desember 1960

Kemudian diganti menjadi Resimen Induk Siliwangi (Rinsil) Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/103//VIII/1962 tanggal 28 Agustus 1962 dan Nomor : Kpts/125/X/1962 tanggal 09 Oktober 1962, Rinifdam VI/Slw direorganisasi menjadi Resimen Induk Siliwangi (Rinsil) dengan tambahan 1 (satu) satuan pendidikan yaitu Depo Latihan Tempur (Dolatpur) pada tahun 1962.

Kemudian berganti nama lagi menjadi Lurdam VI/Slw dilebur ke dalam struktur Rinsil dengan status Pembinaan Korps (Binkor) Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/77/VIII/1963 tanggal 01 Agustus 1953, dan diganti lagi menjadi Depo Latihan Khusus (Dolatsus) Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/71-11/V/1967 tanggal 20 Mei 1967, Rinsil membawahi Satdik-satdik sbb :

a. Dodik II berkedudukan di Pangalengan

b. Dodik III berkedududkan di Bogor

c. Secaba berkedudukan di Jl. Menado No. 4 Bandung

d. Dolatpur berkedudukan di Cikole Lembang

e. Dolatsus berkedudukan di Cisarua Bogor

Kemudian berganti nama menjadi Rindam VI/Slw Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/43/I/1976 tanggal 30 Januari 1976 diresmikan nama Rindam VI/Slw sekaligus menetapkan hari jadinya tanggal 15 Pebruari 1960 yang diambil dari tanggal terbentuknya Resimen Induk Infanteri (Rinif), dan Rindam VI/Slw brganti lagi menjadi Kodiklatdam VI/Slw. Berdasarkan Keputusan Kasad Nomor : Kep/31/V/1979.

Kodiklatdam VI/Slw menjadi Resimen Induk Infanteri Kodam III/Slw (Rinifdam III/Slw) Berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor : Skep/66/IX/1985 tanggal 26 September 1985 tentang reorganisasi dan likuidasi.

Rinifdam III/Slw menjadi Rindam III/Slw Berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor : Skep/02/V/1991 tanggal 20 Mei 1991 tetang reorganisasi dan likuidasi.

Kemudian berganti nama lagi menjadi Rindam III/Slw Berdasarkan Keputusan Kasad Nomor : Kep/5/V/2001 tanggal 28 Mei 2001, tentang Organisasi dan Tugas yang membawahi satdik-satdik dengan kedudukan sbb :

a. Mako Rindam III/Slw berkedudukan di Jl. Menado No. 4 Bandung.

b. Secata berkedudukan di Pangalengan.

c. Secaba berkedudukan di Bihbul, Sindanglaya, Bandung.

d. Dodiklatpur berkedudukan di Ciuyah Banten

e. Dodikjur berkedudukan di Jl. Menado No. 4 Bandung.

f. Dodikbelanegara berkedudukan di Cikole Lembang.

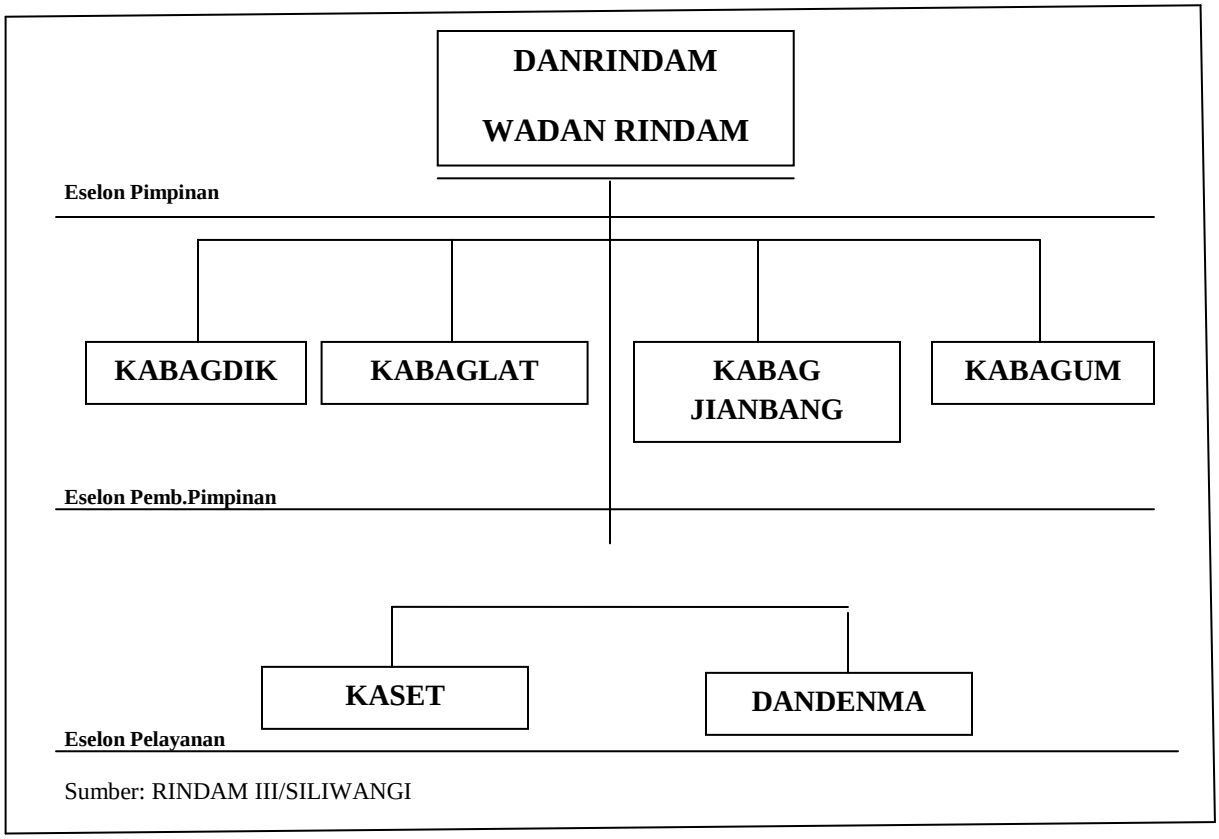
Berdasarkan Keputusan Kasad Nomor : Kep/42/VIII/2004 tanggal 24 Agustus 2004, tentang Organisasi dan Tugas Rindam III/Slw.

4.1.2 Struktur Organisasi

Dalam setiap organisasi pasti ada struktur organisasi. Ini maksudkan agar dapat mengetahui alur demokrasi yang berlangsung serta mengetahui berada diposisi mana tiap individu berada. Selain itu juga agar dapat mendapat susunan kerja yang baik dari setiap individu yang bekerja maka diperlukannya sebuah struktur yang terencana melalui struktur organisasi. Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh RINDAM III/SILIWANGI merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam

bentuk lini dan staf. Dimana wewenang dari pucuk pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi.

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah struktur organisasi yang berada di RINDAM III/SILIWANGI:



Sumber: RINDAM III/SILIWANGI

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

RINDAM III/SILIWANGI BANDUNG

4.1.3 Job Description

Mengetahui lebih jelas dari setiap tugas-tugas bagian yang ada pada RINDAM III/SILIWANGI berikut job descriptionnya:

1. DANRINDAM

DANRINDAM yaitu Komandan Rindam yang mempunyai wewenang memimpin RINDAM III/SILIWANGI.

Tugas dan tanggung jawab dari DANRINDAM adalah sebagai berikut:

a. Membina memimpin dan mengendalikan serta mengkoordinasikan segala usaha, pekerjaan dan kegiatan penyelenggaraan administrasi bidan pendidikan diseluruh jajarannya.
b. Memelihara dan mengawasi penyelenggaraan administrasi bidang pendidikan agar sasaran program pendidikan dapat tercapai secara berhasil dan berdaya guna.
c. Memelihara dan meningkatkan kemampuan penyelenggaraan administrasi satuannya sehingga kegiatan administrasi dapat berjalan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. WADAN RINDAM

WADAN RINDAM yaitu Wakil Komandan Rindam III/Siliwangi, sebagai wakil dari komandan, berikut tugas dan tanggung jawab dari Wadan Rindam :

a. Menentukan prosedur dan tata kerja, mengarahkan dan mengkoordinasikan serta mengawasi semua kegiatan satuan yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi di satuan.
b. Mengajukan saran sebagai bahan meningkatkan kemampuan bagi penyelenggara administrasi di satuan jajarannya.
c. Melaksanakan tugas pengawasan dan pengendalian kegiatan penyelenggaraan administrasi satuan.

3. KABAGDIK

KABAGDIK adalah Kepala Bagian Pendidikan yang merupakan segala upaya kegiatan dan pekerjaan berkaitan dengan tata cara tulis menulis, kegiatan menghimpun, menyusun dan mengolah serta memelihara data dan kegiatan dibidang pendidikan. Kegiatan administrasi yang dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok satuan.

Tugas dan tanggung jawab Kabagdik :

a. Menyusun rencana operasional pendidikan dalam bentuk katdaldik tingkat operasional di jajaran Rindam.
b. Menyelenggarakan administrasi pendidikan meliputi administrasi prajurit siswa, penilaian dan evaluasi pendidikan.
c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan administrasi bidang pendidikan di satuan.

4. KABAGLAT

KABAGLAT adalah kepala bagian latihan merupakan segala upaya, kegiatan dan pekerjaanberkaitan dengan tata cara tulis menulis kegiatan menghimpun menyusun dan mengolah serta memelihara data dan kegiatan di bidang latihan. Kegiatan yang dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mendukung kelancaran tugas pokok satuan.

Tugas dan tanggung jawab Kabaglat yaitu :

a. Menjabarkan dan menyusun program latihan yang menjadi tanggung jawab Rindam menjadi rencana operasional latihan.
b. Melaksanakan koordinasi dalam menyelenggarakan administrasi perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan latihan dengan staf atau badan lain yang terlibat.

c. Melaksanakan kegiatan administrasi dalam rangka asistensi teknis dan suvervisi staf dalam bidang pembinaan teknis latihan satuan sesuai kebutuhan latihan dalam rangka pendidikan serta pengawasan dan pengembangan daerah latihan yang dipertanggung jawabkan .

5. KABAGJIANBANG

KABANJIANBANG adalah kepala bagian pengkajian dan pengembangan merupakan segala upaya kegiatan dan pekerjaan berkaitan dengan tata cara tulis menulis, kegiatan menghimpun, menyusun dan mengolah, memelihara data dan kegiatan di bidang kajian dan pengembangan. Kegiatan administrasi yang mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok satuan.

Tugas dan tanggung jawab KABANJIANBANG yaitu:

a. Menyelenggarakan administrasi perencanaan kegiatan pengamatan, pengkajian, dan pengembangan terhadap segala aspek pendidikan dan latihan agar tercapai hasil didik serta mutu tempur satuan yang sebaik-baiknya meliputi metode, taktik tekhnik, prosedur dan sarana/ alins untuk penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan di jajaran kodam.
b. Membantu menyelenggarakan administrasi berkaitan dengan kegiatan pembinaan latihan terhadap satuan di jajaran kodam.

c. Menyelenggarakan pengumpulan dan penyajian data, evaluasi dan analisa serta menyusun laporan hasil pengujian kegiatan pendidikan dan latihan sebagai umpan balik kepada kodam dan Pembina fungsi/ berkecabangan lain yang berkepentingan.
d. Menyelenggarakan administrasi bidang perencanaan dalam rangka pengamatan, pengkajian dan pengembangan terhadap kegiatan pembentukan dasar-dasar tradisi keprajuritan satuan jajaran kotama.

6. KABAGUM

KABAGUM adalah kepala bagian umum merupakan segala upaya, kegiatan dan pekerjaan berkaitan dengan tata cara tulis menulis kegiatan menghimpun, menyusun dan mengolah, memelihara data bidang pengamanan personel, logistic dan anggaran. Kegiatan administrasi yang dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok satuan.

Tugas dan tanggung jawab KABAGUM yaitu:

a. Menyelenggarakan administrasi berkaitan dengan pengamanan personel, peralatan, pemberitaan dan kegiatan Rindam.
b. Menyelenggarakan pengurusan administrasi bagi personel rindam.
c. Menyelenggarakan administrasi urusan logistic dan materil Rindam.

d. Menyelenggarakan perencanaan dan anggaran belanja pendidikan, latihan dan belanja satuan Rindam.
e. Menghimpun data dalam rangka pembuatan laporan pelaksanaan program kerja serta pencatatan sejarah satuan.

7. DANDENMA

DANDENMA adalah komandan detarsmen markas yaitu merupakan segala upaya kegiatan dan pekerjaan berkaitan dengan tata cara tulis menulis kegiatan menghimpun, menyusun dan mengolah, memelihara data bidang pelayanan markas. Kegiatan administrasi yang dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok satuan.

Tugas dan tanggung jawab DANDENMA yaitu:

a. Menyelenggarakan administrasi berkaitan dengan kegiatan pelayanan perawatan/ pemeliharaan bagi personel dan alat peralatan satuan.
b. Menyelenggarakan administrasi pelayanan kebutuhan angkutan, kesehatan, perumahan, pergudangan, dan perhubungan.
c. Merencanakan kebutuhan akomodasi untuk kepentingan satuan maupun kegiatan oprasional pendidikan.

8. KASET

KASET adalah Kepala Sekretariat merupakan segala upaya kegiatan dan pekerjaan berkaitan dengan tata cara tulis menulis, kegiatan menghimpun, menyusun dan mengolah, memelihara data berkaitan dengan surat menyurat. Kegiatan administrasi yang dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok satuan.

Tugas-Tugas dan tanggung jawab KASET:

a. Mengurus administrasi dan tata usaha kantor.
b. Menerima dan menyalurkan surat-surat masuk dan keluar untuk dan dari Rindam.
c. Menyusun dan memelihara jumlah satuan.

4.1.4 Aktivitas

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh RINDAM II/SILIWANGI ini yaitu meliputi kegiatan umum dan khusus yaitu:

1. Kegiatan umum

Kegiatan umum ini meliputi:

- Menyelenggarakan pendidikan penataran.
- Pembinaan mental
- Kedisiplinan

- Bela Negara bagi instansi-instansi diluar instansi militer.

2. Kegiatan Khusus

   Kegiatan khusus ini yaitu Menyelenggarakan pendidikan militer baik pendidikan pertama tamtama dan Bintara serta khusus penataran di bidang militer lainnya.

4.2 Karakteristik Responden

Data primer merupakan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan. Dengan demikian diperlukan adanya pembahasan mengenai karakteristik dari responden tersebut.

Dalam pengambilan responden diambil dari populasi yang disebut sampel dari PNS yang bekerja di RINDAM III/SILIWANGI. Adapun karakteristik tersebut yang diambil dalam penelitian ini adalah berdasarkan perbedaan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang disebar pada responden. Berdasarkan jenis kelamin, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Karyawan	(f)	%
Pria	31	58,50
Wanita	22	41,50
Jumlah	**53**	**100,00**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 58,50 % dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 22 orang atau sebesar 41,50 %. Jenis kelamin perempuan lebih sedikit dikarenakan di RINDAM III/SILIWANGI merupakan instansi kemiliteran meskipun dri tugas khusunya tidak begitu berat namun persyaratan untuk bekerja pada instansi ini lebih pada kpribadian laki-laki atau keras.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang disebar pada responden. Berdasarkan usia, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Karyawan	(f)	%
24 tahun	0	0
25-30 tahun	6	11,32
31-35 tahun	13	24,53
36-40 tahun	19	35,85
41-55 tahun	15	28,30
Jumlah	**53**	**100,00**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI yang menjadi responden adalah berusia antara 36- 40 tahun, yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 35,85 % dari total responden. Ini menunjukan bahwa setengah dari keseluruhan pegawai pada RINDAM III/SILIWANGI mempunyai pegawai yang cukup matang masih pada usia yang produktif.

Pada usia ini pegawai masih mempunyai semangat kerja kerja yang cukup tinggi serta krestivitas dan sifat kerja yang sudah berada pada sifat dinamis yang mana berhenti kerja atau pindah sedikit kemungkinan terjadi.

Disusul kemudian responden yang berusia antara 25-30 tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar 11,32% dari total responden. meskipun sifat dalam bekerja dikatakan statis namun bisa memberikan kontribusi dan semangat kerja yang lebih tinggi dikarenkan tergolong masih muda.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang disebar pada responden. Berdasarkan pendidikan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	(f)	%
SMA	34	62,96
D3	9	17,60
S1	10	19,44
Jumlah	**53**	**100,00**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 68 responden atau sebesar 62,96% dari total responden, ini berhubungan dengan instansi yang menerima pegawai atau anggota sampai awal Tahun 2000 dari lulusan SMA. Sedangkan responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 19 orang atau sebesar 17,60% dari total responden ini dikarenakan sejak tahun 2000 sampai 2008 tidak ada penerimaan anggota atau pegawai dan baru dibuka lagi awal tahun 2008, disusul dengan responden yang berpendidikan S1 hanya ada sebanyak 21 orang atau sebesar 19,44% dari total responden dalam penelitian ini sama hubungannya dengan penerimaan anggota yang dari awal 2008.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang disebar pada responden. Berdasarkan masa kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	(f)	%
5-15 tahun	4	7,40
16- 25 tahun	29	55,56
26 - 30 tahun	20	37,04
Jumlah	**53**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat mayoritas pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI memiliki masa kerja antara 16-25 tahun, yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 55,56% dari total responden ini . Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 26-30 tahun ada sebanyak 40 orang atau sebesar 37,04% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja 6-15 tahun hanya ada 8 orang dari total 108.

responden pada masa kerja lebih sedikit dikarenakan ini merupakan pegawai yang baru masuk pada awal tahun 2008, yang ada hubungannya dengan penerimaan berawal dari 2008, karena pada saat itu penerimaan pegawai pada instansi RINDAM di berhentikan/ditiadakan untuk penerimaan PNS dari akhir tahun 2000 sampai awal 2008 dan baru di mulai lagi penerimaan PNS dengan ketentuan tidak menerima dari pendidikan SMA.

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap kompensasi non finansial Pada Pegawai Negeri Sipil RINDAM III/SILIWANGI

Kompensasi non finansial pada lingkungan RINDAM III/SILIWANGI akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kompensasi non finansial diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 13 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kompensasi non finansial pegawai pada lingkungan RINDAM III/SILIWANGI maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden

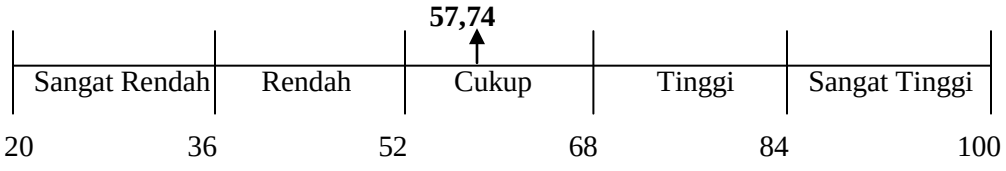
pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai kompensasi non finansial

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Pekerjaan				
1	120	265	45,28	Rendah
2	113	265	42,64	Rendah
3	105	265	39,62	Rendah
4	207	265	78,11	Tinggi
5	188	265	70,94	Tinggi
6	144	265	54,34	Cukup
Lingkungan Pekerjaan				
7	162	265	61,13	Cukup
8	127	265	47,92	Rendah
9	106	265	40,00	Rendah
10	186	265	70,19	Tinggi
11	181	265	68,30	Tinggi
12	154	265	58,11	Cukup
13	196	265	73,96	Tinggi
TOTAL	**1989**	**3445**	**57,74**	**Cukup**

Sumber : Hasil kuesioner, 2013

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Skor Pada Variabel Kompensasi Non Finansial

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kompensasi non finansial sebesar 57,74 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI secara umum berada dalam kategori cukup. Terlihat pada indikator Lingkungan kerja.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kompensasi non finansial pegawai pada pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 13 butir pernyataan.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Pekerjaan

Kompensasi non finansial yang dirasakan pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI atas kondisi pekerjaan diukur menggunakan 6 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap keenam pernyataan tersebut.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Pekerjaan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Pekerjaan sesuai dengan keahlian	F	3	6	9	19	16	120	265	45,28
		%	5,7	11,3	17,0	35,8	30,2			
2	Pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat	F	4	4	6	20	19	113	265	42,64
		%	7,5	7,5	11,3	37,7	35,8			
3	Pekerjaan sesuai dengan tugas	F	0	5	11	15	22	105	265	39,62

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
	pokok	%	0,0	9,4	20,8	28,3	41,5			
4	Pimpinan memberikan kepercayaan dalam melaksanakan kerja	F	16	25	3	9	0	207	265	78,11
		%	30,2	47,2	5,7	17,0	0,0			
5	Pengakuan karya	F	7	23	15	8	0	188	265	70,94
		%	13,2	43,4	28,3	15,1	0,0			
6	Pekerjaan yang sulit	F	6	12	10	11	14	144	265	54,34
		%	11,3	22,6	18,9	20,8	26,4			
	Total Indikator							**877**	**1590**	**55,16**

Pada tabel 4.6 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keenam butir pernyataan pada indikator kondisi pekerjaan sebesar 55,16% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya merasakan kondisi pekerjaan yang dikerjakan selama ini cukup. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden merasa pekerjaan yang dikerjakan kurang sesuai dengan keahlian dan juga kurang sesuai dengan minat dan bakat serta kurang sesuai dengan tugas pokok. Namun pada umumnya responden merasa kalau pimpinan sudah memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan Meskipun demikian sebagian karyawan masih jarang menghadapi pekerjaan yang sulit.

2) Lingkungan Kerja

Kompensasi non finansial yang dirasakan pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI atas lingkungan kerja diukur menggunakan 7 butir

pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketujuh pernyataan tersebut.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Lingkungan Kerja

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Dapat pujian	F	11	11	12	8	11	162	265	61,13
		%	20,8	20,8	22,6	15,1	20,8			
8	Terciptanya Suasana kerja yang kondusif	F	2	5	13	25	8	127	265	47,92
		%	3,8	9,4	24,5	47,2	15,1			
9	Hubungan kerja dengan atasan maupun dengan rekan kerja	F	6	1	4	18	24	106	265	40,00
		%	11,3	1,9	7,5	34,0	45,3			
10	Dukungan fasilitas kerja	F	9	23	10	8	3	186	265	70,19
		%	17,0	43,4	18,9	15,1	5,7			
11	Tata letak fasilitas kerja	F	9	17	17	7	3	181	265	68,30
		%	17,0	32,1	32,1	13,2	5,7			
12	Bersahabat	F	3	12	20	13	5	154	265	58,11
		%	5,7	22,6	37,7	24,5	9,4			
13	Pengaturan waktu kerja	F	13	21	11	6	2	196	265	73,96
		%	24,5	39,6	20,8	11,3	3,8			
	Total Indikator							**1112**	**1855**	**59,95**

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketujuh butir pernyataan pada indikator lingkungan sebesar 59,95% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya merasakan lingkungan tempatnya kerja cukup mendukung dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden merasa belum mendapat pujian meskipun berprestasi dalam bekerja dan suasana kerja yang ada sekarang masih kurang kondusif. Hubungan kerja antara atasan maupun dengan

rekan kerja masih belum terjalin dengan baik sehingga banyak responden yang merasa kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Akan tetapi fasilitas kerja sudah mendukung dengan tata letak yang menarik dan pegawai pada umumnya mendapat pengaturan waktu kerja yang baik dan sesuai.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Pada PNS RINDAM III/SILIWANGI

Motivasi kerja pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Motivasi kerja pegawai diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 14 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang motivasi kerja pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8

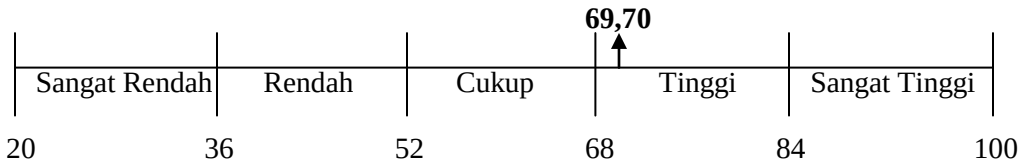
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Rasa aman dalam bekerja				
1	218	265	82,26	Tinggi
Gaji yang adil dan kompetitif				
2	216	265	81,51	Tinggi
3	179	265	67,55	Cukup
4	152	265	57,36	Cukup

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Lingkungan kerja yang menyenangkan				
5	112	265	42,26	Rendah
6	210	265	79,25	Tinggi
7	188	265	70,94	Tinggi
8	194	265	73,21	Tinggi
Penghargaan terhadap prestasi kerja				
9	152	265	57,36	Cukup
10	208	265	78,49	Tinggi
11	134	265	50,57	Cukup
12	217	265	81,89	Tinggi
Perlakuan yang adil				
13	214	265	80,75	Tinggi
14	192	265	72,45	Tinggi
TOTAL	**2586**	**3710**	**69,70**	**Tinggi**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Motivasi kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel motivasi kerja sebesar 69,70 berada pada interval 68 – 84.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI secara umum berada dalam kategori tinggi, seperti terlihat pada indikator lingkungan kerja yang menyenangkan, mengingat lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran motivasi kerja pada masing-masing indikator, diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 14 butir butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Rasa Aman Dalam Bekerjaa

Perasaan aman yang dirasakan pegawai bekerja di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Rasa Aman Dalam Bekerja

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Merasa aman dalam bekerja	F	15	29	9	0	0	218	265	82,26
		%	28,3	54,7	17,0	0,0	0,0			

Pada tabel 4.9 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator rasa aman dalam bekerja sebesar 82,26% dan

termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya merasa aman dalam bekerja.

2) Gaji Yang Adil dan Kompetitif

Gaji adil dan kompetitif yang diterima pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Gaji Yang Adil dan Kompetitif

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
2	Kepastian kenaikan gaji berkala	F	18	26	6	1	2	216	265	81,51
		%	34,0	49,1	11,3	1,9	3,8			
3	Mendapatkan gaji yang sesuai	F	11	15	14	9	4	179	265	67,55
		%	20,8	28,3	26,4	17,0	7,5			
4	Waktu yang tepat dalam pemberian gaji	F	3	14	17	11	8	152	265	57,36
		%	5,7	26,4	32,1	20,8	15,1			
	Total Indikator							**547**	**795**	**68,81**

Pada tabel 4.10 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan pada indikator gaji yang adil dan kompetitif sebesar 68,81% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya sudah mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif dari tempat kerja. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat pada umumnya pegawai sudah mendapat kepastian apabila

ada kenaikan gaji dan mendapatkan kenaikan gaji yang cukup sesuai meskipun waktu pemberian gaji terkadang masih belum tepat waktu.

3) Lingkungan Kerja yang Menyenangkan

Lingkungan kerja pegawai di MAKO RINDAM III/SILIWANGI diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap keempat pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Lingkungan Kerja

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
5	Lingkungan kerja yang kondusif	F	1	4	12	19	17	112	265	42,26
		%	1,9	7,5	22,6	35,8	32,1			
6	Rekan kerja yang baik hati	F	13	29	8	2	1	210	265	79,25
		%	24,5	54,7	15,1	3,8	1,9			
7	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	F	8	21	18	4	2	188	265	70,94
		%	15,1	39,6	34,0	7,5	3,8			
8	Hubungan interpersonal didalam unit organisasi	F	8	25	15	4	1	194	265	73,21
		%	15,1	47,2	28,3	7,5	1,9			
	Total Indikator							**704**	**1060**	**66,42**

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan pada indikator lingkungan kerja sebesar 66,42% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya merasa lingkungan kerja cukup mendukung dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden merasa lingkungan kerja saat ini masih kurang kondusif. Namun pada umumnya pegawai mempunyai rekan kerja yang

baik hati dengan hubungan yang terjalin baik secara interpersonal maupun dengan unit organisasi lain.

4) Penghargaan Terhadap Prestasi

Penghargaan yang diterima pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI atas prestasinya diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap keempat pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Penghargaan Terhadap Prestasi

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Pemberian pujian atas hasil kerja	F	8	9	13	14	9	152	265	57,36
		%	15,1	17,0	24,5	26,4	17,0			
10	Penerimaan tanggung jawab pekerjaan dari atasan	F	14	25	11	2	1	208	265	78,49
		%	26,4	47,2	20,8	3,8	1,9			
11	Kepastian promosi atas prestasi	F	8	6	8	15	16	134	265	50,57
		%	15,1	11,3	15,1	28,3	30,2			
12	Pemberian pendelegasian tugas	F	16	26	11	0	0	217	265	81,89
		%	30,2	49,1	20,8	0,0	0,0			
	Total Indikator							**711**	**1060**	**67,08**

Pada tabel 4.12 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan pada indikator penghargaan sebesar 67,08% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya merasa cukup mendapatkan penghargaan atas pretasinya. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden merasa cukup mendapat pujian atas hasil kerja yang diperoleh, tetapi kurang mendapat kepastian promosi atas prestasi kerja yang

diperoleh. Namun demikian pada umumnya pegawai selalu menerima tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan seringkali dilakukan pendelegasian tugas.

5) Perlakuan Yang Adil

Perlakuan adil yang diterima pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI atas prestasinya diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Perlakuan Yang Adil

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
13	Perlakuan yang adil dari pemimpin	F	17	25	8	2	1	214	265	80,75
		%	32,1	47,2	15,1	3,8	1,9			
14	Perlakuan adil dari manajemen	F	13	20	11	5	4	192	265	72,45
		%	24,5	37,7	20,8	9,4	7,5			
Total Indikator								**406**	**530**	**76,60**

Pada tabel 4.13 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator perlakuan yang adil sebesar 76,60% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya sudah merasa mendapat perlakuan yang adil. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat mayoritas responden merasa mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan dan juga mendapat perlakuan yang adil dari manajemen.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pada PNS RINDAM III/SILIWANGI

Kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja pegawai diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

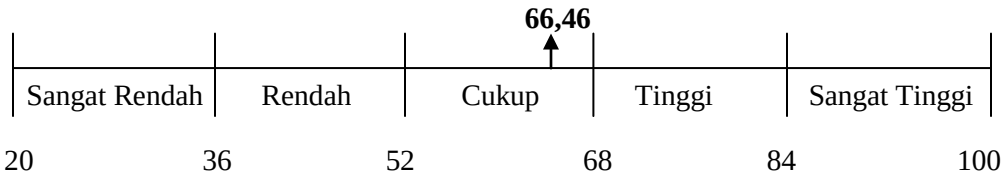
Tabel 4.14

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Pengaturan Organisasi				
1	197	265	74,34	Tinggi
2	168	265	63,40	Cukup
Tingkat Kesalahan				
3	219	265	82,64	Tinggi
4	167	265	63,02	Cukup
5	151	265	56,98	Cukup
Ketepatan Waktu				
6	207	265	53,58	Cukup
7	124	265	48,68	Rendah
TOTAL	**1233**	**1855**	**66,46**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3

Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kinerja Pegawai

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI secara umum berada dalam kategori cukup, namun masih terdapat kategori rendah yang terdapat pada indikator ketepatan waktu.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja pegawai pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap keenam butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Pengaturan Organisasi

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Mentaati setiap peraturan instansi	F	11	25	11	3	3	197	265	74,34
		%	20,8	47,2	20,8	5,7	5,7			
2	tidak pernah melakukan hal yang merugikan instansi.	F	7	15	17	8	6	168	265	63,40
		%	13,2	28,3	32,1	15,1	11,3			
	Total Indikator							**365**	**530**	**68,87**

Pada tabel 4.15 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keenam butir pernyataan pada indikator kemampuan sebesar 68,87% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya sudah sudah memiliki pengaturan organisasi yang tinggi, arti tinggi disini pengaturan organisasi mempunyai pengaturan organisasi yang sudak baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat mayoritas responden sudah mentaati peraturan yang diberikan instansi. Namun dalam melakukan hal yang dapat merugikan instansi terdapat kategori cukup, berarti masih ada yang melakukan pelanggaran didalamnya.

2) Tingkat Kesalahan

Tingkat kesalahan di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI dalam bekerja diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tingkat kesalahan

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
3	Pekerjaan yang dikerjakan tidak pernah salah.	F	22	20	8	2	1	219	265	82,64
		%	41,5	37,7	15,1	38	1,9			
4	Teliti dalam mengerjakan pekerjaan .	F	1	7	15	21,	9	129	265	48,68
		%	1,9	13,2	28,3	39,6	17,0			
5	Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	17	23	6	3	4	205	265	77,36
		%	32,1	43,4	11,3	5,7	7,5			
	Total Indikator							**553**	**795**	**69,55**

Pada tabel 4.16 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketujuh butir pernyataan pada indikator motivasi sebesar 69,55% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya memiliki tingkat kesalahan yang cukup maksudnya sedikit yang melakukan kesalahan namun disisi lain masih ada saja yang melakukan kesalahan. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak pernah salah, namun teliti dalam mengerjakan pekerjaan masih berkategorikan cukup sedikit kemungkinan bisa teliti, dan Mayoritas pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap keenam butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Ketepatan Waktu

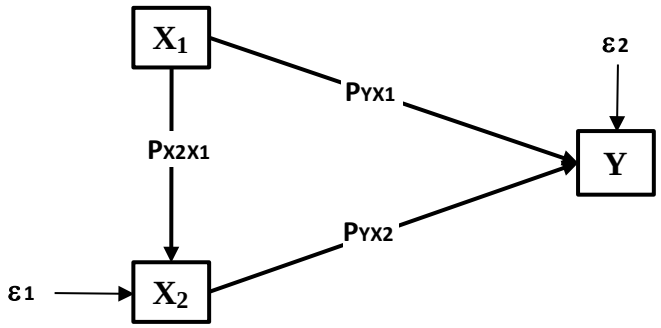
No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Selalu datang tepat waktu	F	16	24	7	4	2	207	265	78,11
		%	30,2	45,3	13,2	7,5	3,8			
2	Mengerjakan pekerjaan selesai pada waktunya.	F	1	11	8	18	15	124	265	48,80
		%	1,9	20,8	15,1	34,0	28,3			
	Total Indikator							**331**	**530**	**62,45**

Pada tabel 4.15 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keenam butir pernyataan pada indikator kemampuan sebesar 62,45% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya sudah sudah memiliki ketepatan waktu yang cukup, arti cukup disini ketepatan waktu masih lumayan bisa berjalan dengan baik namun masih ada yang diragukan masih kurang. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat mayoritas responden sudah mentaati peraturan dengan dating tepat waktu. Namun dalam mengerjakan pekerjaan selesai pada waktu yang sudah di tentukan terdapat pada kategori rendah, dimana pegawai masih belum mencapai target pada kinerja ini.

4.4 Analisi Verifikatif

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin besar kompensasi non finansial yang diterima pegawai diharapkan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai sehingga membuat kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja, kemudian pada tahan kedua akan diuji pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4

Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam dua bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$\mathbf{X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai
X_2 = Motivasi kerja
X_1 = Kompensasi non finansial
$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien jalur Kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur Kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
ε = Pengaruh faktor lain

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval*. Dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur seperti yang disajikan pada lampiran.

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis).* Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.17

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi non finansial (X_1), variabel intervening motivasi kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.18

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.746	.760
	Kompensasi	.746	1.000	.677
	Motivasi	.760	.677	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	53	53	53
	Kompensasi	53	53	53
	Motivasi	53	53	53

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kompensasi non finansial (X_1) dangan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,677 dan masuk dalam kategori kuat atau erat. Arah hubungan positif antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja menujukkan bahwa kompensasi non finansial yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja. Kemudian hubungan antara kompensasi non finansial (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,746 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,760 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.2 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel kompensasi non finansial berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan motivasi kerja sebagai variabel

dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (kompensasi non finansial), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$\left(\mathrm{P}_{\mathrm{X_2X_1}}\right) = r_{X_1X_2} = \left(0,677\right)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien jalur kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.19

Koefisien jalur kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.161	.264		4.394	.000
	Kompensasi	.687	.105	.677	6.566	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,677 pada tabel 4.20 merupakan nilai koefisien jalur kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien determinasi kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.20

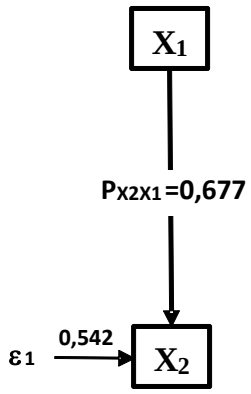
Koefisien determinasi kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677[a]	.458	.447	.380601

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi non finansial memberikan pengaruh sebesar 45,8% terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI, sementara sisanya sebesar 54,2% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kompensasi non finansial. Secara visual jalur dari variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5

Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

3) Pengujian Hipotesis

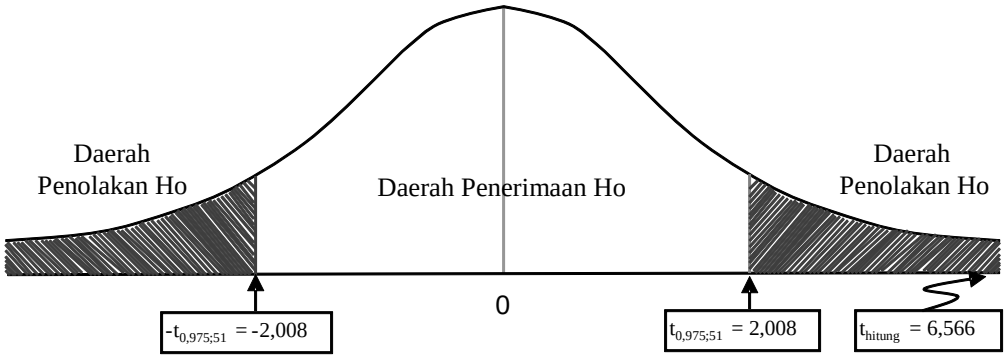
Selanjutnya untuk membuktikan apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{X2X1} = 0$ Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

$H_1 : \rho_{X2X1} \neq 0$ Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

Pada tabel 4.19 diperoleh nilai statsitik uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebesar 6,566 dengan nilai signifikansi <0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 51 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,008. Karena

t_{hitung} (6,566) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,008) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Pada gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,566 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian I wayan Sukarta dan I Ketut Pasek bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

4.4.3 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel kompensasi non finansial dan motivasi kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien jalur kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.21

Koefisien jalur kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.321	.254		1.266	.211
	Kompensasi	.455	.116	.427	3.915	.000
	Motivasi	.494	.114	.471	4.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,427 $(P_{YX_1} = 0,427)$ dan 0,471 $(P_{YX_1} = 0,471)$ yang terdapat pada tabel 4.24 merupakan nilai koefisien jalur kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi melalui

koefisien jalur dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding kompensasi non finansial.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien determinasi kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.22

Koefisien determinasi kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

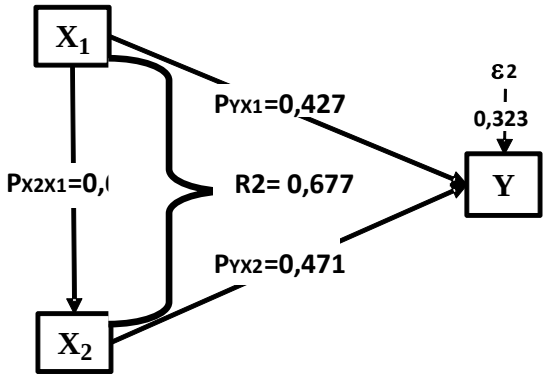
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.677	.664	.311093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kompensasi non finansial dan motivasi kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 67,7% terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Sisanya sebesar 32,3% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap

kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.7
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel kompensasi non finansial dan motivasi kerja sebagai berikut.

Besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

- Pengaruh langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai = $(P_{YX1})^2$ = (0,427) × (0,427) = 0,183 **(18,3%).**
- Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai = $P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = (0,427) × (0,677) × (0,471) = 0,136 **(13,6%)**

Jadi total pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI **= 18,3% + 13,6% = 31,9%** dengan

arah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

- Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai = $(P_{YX2})^2$ = $(0,471) \times (0,471) = 0,222$ **(22,2%)**
- Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai = $P_{YX2} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = $(0,471) \times (0,677) \times (0,427) = 0,136$ **(13,6%)**.

Jadi total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI **= 22,2% + 13,6% = 35,8%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja

pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.23

Uji Anova untuk uji pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.154	2	5.077	52.458	.000[a]
	Residual	4.839	50	.097		
	Total	14.993	52			

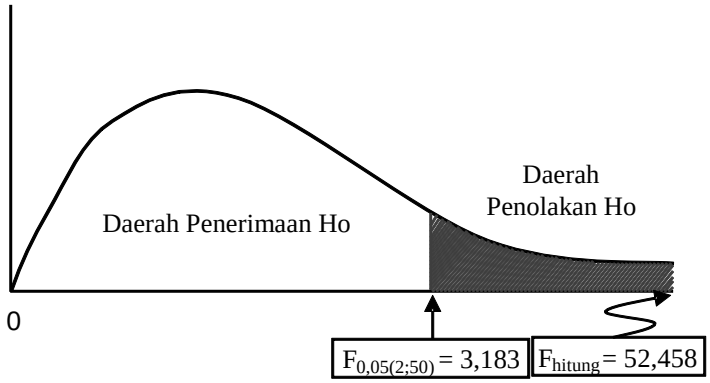
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 52,458 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;50) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,183. Karena F_{hitung} (52,458) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,183) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga

dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI**.**

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI sebesar 67,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 52,458 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di buat oleh Eko Agus Alfianto, H bambang Swasto dan Achmad Sudiro, bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

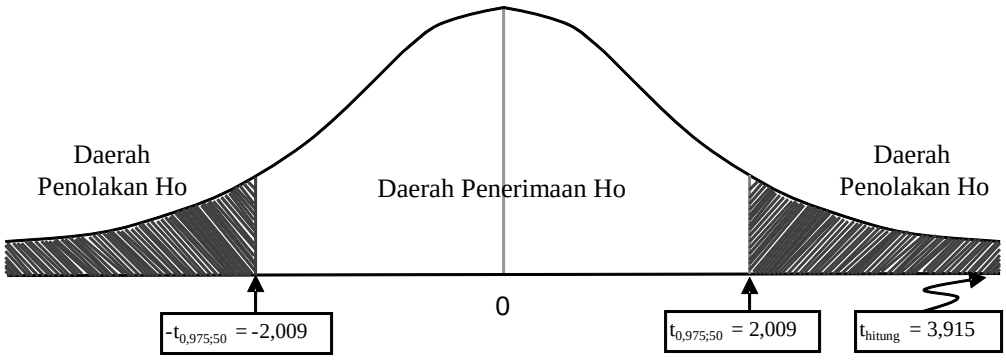
a) Pengaruh Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI

Pada tabel 4.21 diperoleh nilai statistik uji t variabel kompensasi non finansial sebesar 3,915 dengan nilai signifikansi <0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 50 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Karena t_{hitung} (3,915) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,009) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,915 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nina Yustina Yamin (2005) Bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

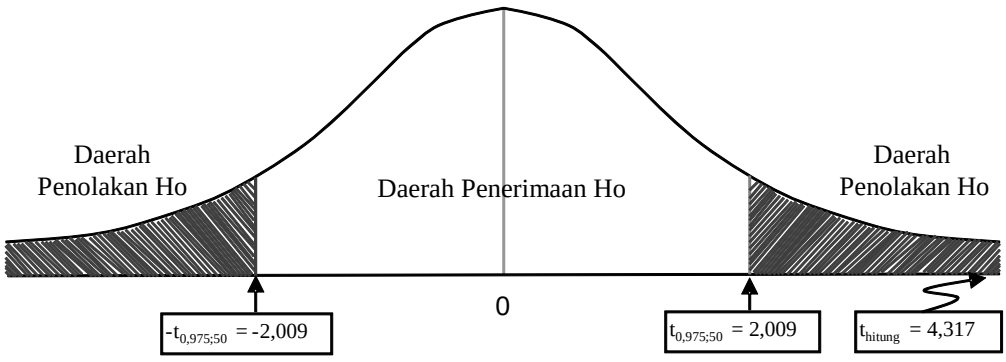
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI

Pada tabel 4.21 diperoleh nilai statistik uji t variabel motivasi kerja sebesar 4,317, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 50 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Karena t_{hitung} (4,317) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,009) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada

uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,317 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Hal ini sesuai dengan penelitian Yohanas Oemar (2006) bahwa variable motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.