

**THE IMPACT OF PERCEIVED TRANSPARENCY, PERCEIVED FAIRNESS, DAN PERCEIVED CONTROLLABILITY OF COMPENSATION SYSTEM TO EMPLOYEE'S MOTIVATION IN PT ANTAM PERSERO, TBK UNIT GEOMIN – PULOGADUNG**

**Shandy Puspita**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala  
shandy.puspita@wiyatamandala.ac.id

**ABSTRACT**

*The purposed of this research is to finding and analyzing whether the variables of perceived transparency, perceived fairness, and perceived controllability, which are scales to measure the effectiveness from compensation system, have a relationship and positive impact to extrinsic and intrinsic motivation. The research conducted in one of unit PT Aneka Tambang, Tbk called Geomin. Research methods which conducted in this research are descriptive and quantitative approaches. Data collection techniques which used is primary data where collected by questionnaires whose probability sampling is judgmental. Data analysis techniques used simple linear regression analysis with SPSS version 19. The finding of this research are variables of Perceived Transparency and Perceived Controllability have a positive relationship with Extrinsic Motivation, but variable of Perceived Fairness has no relationship with Extrinsic Motivation. Variables of Perceived Transparency, Perceived Fairness, and Perceived Controllability altogether have a relationship with Intrinsic Motivation, but not significant.*

**Keywords** : *Compensation System, Motivation, Perceived Transparency, Perceived Fairness, and Perceived Controllability*

**1. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin maju, persaingan antar perusahaan sektor industri semakin ketat untuk tetap dapat bertahan. Salah satu industri yang ikut dalam persaingan tersebut adalah industri tambang. Industri ini menjadi salah satu kontributor terbesar bagi Negara menurut Tjahyono Imawan, Ketua

Umum Asosiasi Pertambangan Indonesia (Aspindo). Beliau mengatakan bahwa penerimaan negara dari sektor pertambangan meningkat dari Rp 42,6 triliun pada tahun 2009 menjadi Rp 51,6 triliun pada 2010 (Mulyadi, 2011). Salah satu pelaku industri tambang yang terkemuka di Indonesia adalah PT Aneka Tambang, Tbk atau yang

biasa kita sebut dengan Antam. Berdasarkan peringkat obligasi yang dinilai oleh Pemingkat Efek Indonesia (PEFINDO), Antam menempati peringkat idAA yang berarti kemampuan dalam memenuhi kewajiban finansial jangka panjang sangat kuat (Antam, 2012). Direktur utama Antam mengatakan bahwa beberapa tahun terakhir merupakan kondisi yang menggembirakan bagi industri pertambangan global. Peningkatan permintaan global, terutama yang berasal dari China dan India serta beberapa negara kawasan Asia yang lainnya ikut mendorong perkembangan kenaikan harga komoditi mineral dengan sangat kuat, sehingga hal ini memberikan dampak yang sangat positif untuk tumbuh dan berkembangnya industri pertambangan global (Antam, 2012) Dalam upayanya untuk meningkatkan potensi dari dalam perusahaan Antam mengembangkan SDM yang memiliki komitmen, kompetensi dan unjuk kerja yang baik guna mendukung pencapaian visi perusahaan di tahun 2020. Demi terciptanya visi tersebut, dibutuhkan motivasi dari SDM untuk

mengerahkan kemampuannya secara optimal untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan perlu menstimulasi karyawannya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan *“To realize the critical importance of people in the organization it is imperative to recognize that the human element and the organization go together. One way of achieving this goal and to realize the critical importance of the people in the organization is to keep them motivated.”* (Ghanzafar, 2011)

Konsep motivasi telah lama dianalisa secara teoritis dan empiris oleh para psikologi. Mereka membagi motivasi dapat terbagi menjadi 2, *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. *Extrinsic motivation* adalah motivasi yang bertambah karena terpengaruhi secara eksternal oleh kepuasan dari luar dirinya, misalnya dengan distimulasi oleh *monetary incentive* (Herpen, 2005). Sedangkan *intrinsic motivation* mengindikasikan bahwa dalam beberapa kondisi, karyawan telah siap melakukan tugasnya untuk kepuasan dirinya sendiri tanpa

adanya *monetary incentive* (Herpen, 2005)

*Monetary incentives* dapat dikatakan merupakan salah satu pendorong motivasi. *Monetary incentives* itu sendiri merupakan salah satu bagian dari sistem kompensasi. Sistem kompensasi terdiri dari *performance measurement and evaluation, monetary compensation and career concerns*. *Performance measurement and evaluation* dipakai untuk menentukan jumlah *monetary compensation* yang diterima dan untuk menentukan keputusan karir yang akan dicapai (Herpen, 2005). Suatu kompensasi dikatakan efektif dilihat dari tiga karakteristik yakni *perceived transparency, perceived fairness, dan perceived controllability* (Herpen, 2005).

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah hubungan positif antara *perceived transparency* dari sistem kompensasi dengan *extrinsic motivation*?
2. Adakah hubungan positif antara *perceived fairness* dari sistem

kompensasi dengan *extrinsic motivation*?

3. Adakah hubungan positif antara *perceived controllability* dari sistem kompensasi dengan *extrinsic motivation*?
4. Apakah *perceived transparency, perceived fairness, dan perceived controllability* dari *monetary compensation* tidak mempunyai efek terhadap *intrinsic motivation*?
5. Apakah *perceived transparency, perceived fairness, dan perceived controllability* dari *career concern* mempunyai efek positif terhadap *intrinsic motivation*?

## **2. TELAAH LITERATUR**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang

menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2007). Motivasi bermula dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi (*unfulfilled needs*). Hal ini mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha (*effort*) untuk memenuhi kebutuhan tersebut (*fulfilled need*). Motivasi dibagi menjadi 2 bentuk yakni:

- a. Motivasi intrinsik bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan. Motivasi intrinsik ini terjadi apabila individu secara internal termotivasi untuk melakukan sesuatu dikarenakan beberapa alasan yaitu: hal tersebut memberikan kesenangan, individu tersebut menganggap hal tersebut penting, atau individu tersebut merasa apa yang dia pelajari adalah penting secara moral (*morally significant*).
- b. Motivasi ekstrinsik berasal dari elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan

tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi, misalnya status dan kompensasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Mangkuprawira, 2004). Kompensasi menurut Bernadin, merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan Mc. Kenna mengatakan bahwa kompensasi mencakup beberapa aktifitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompetensi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangannya yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi (Soliany, 2010). Menurut Thierry efektifitas dari sistem kompensasi terdiri dari tiga karakteristik, yakni (Herpen, 2005):

1. *Perceived Transparency* adalah keterbukaan dan kejelasan mengenai suatu sistem kompensasi yang dirasakan oleh

karyawan. Karakteristik ini bergantung pada dua hal yakni komunikasi dan kompleksitas. Sebuah sistem yang transparan memberikan informasi tidak hanya mengenai aturan dari sistem tersebut, tetapi juga tujuan perusahaan. Komunikasi yang jelas mengenai aturan dapat meningkatkan pemahaman tentang metodologi, ukuran dan target yang digunakan sehingga menimbulkan dukungan yang lebih baik terhadap sistem tersebut.

2. *Perceived Fairness* adalah suatu perbedaan yang tercipta antara prosedur dan peraturan yang ada dengan hasil akhir yang dirasakan oleh karyawan. Dalam *equity theory* ditekankan bahwa kebutuhan agen untuk menerima jumlah yang adil dibandingkan dengan yang lain. Sistem harus adil bagi semua pekerja: *distributive justice* dan *procedural justice*. *Distributive justice* juga dikenal sebagai keadilan ekonomi, yakni keadilan dalam apa yang orang terima di

mana kesetaraan adalah prinsip mendasar. Sedangkan *procedural justice* yakni dimana orang percaya bahwa proses yang adil digunakan dalam memutuskan apa yang akan didistribusikan, maka mereka mungkin menerima ketidakseimbangan dalam apa yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain. Janssen menunjukkan secara empiris bahwa manajer mempersepsikan keadilan *effort-reward* memiliki kinerja lebih baik dibandingkan rekannya yang merasa mendapat ketidakadilan (Herpen, 2005).

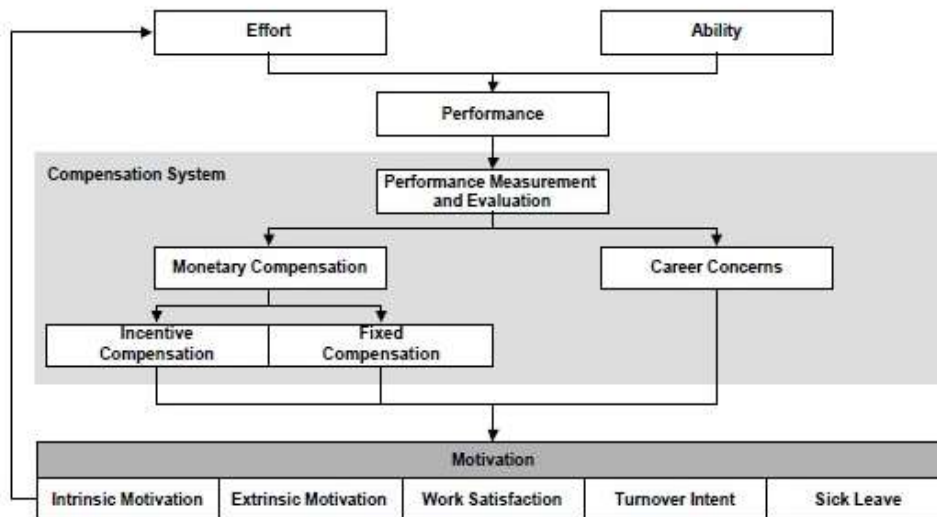
3. *Perceived Controllability* adalah kontrol terhadap perilaku tentang seberapa jauh melakukan perilaku merupakan suatu kehendak yang berasal dari pelaku sendiri. Baker mendefinisikan *controllability* dengan sejauh mana agen mampu mengontrol atau mempengaruhi *outcome*. Pengendalian unsur dan penginformasian dari sistem kompensasi diharapkan memiliki efek tidak hanya pada kinerja

tetapi pada motivasi juga (Herpen, 2005).

kompensasi yang terdiri dari elemen *performance measurement and evaluation, monetary compensation and career concerns* (Herpen, 2005).

**Conceptual model Lawler**

Sebuah model turunan dari Lawler (1987) menggambarkan suatu sistem



Gambar 1. *Conceptual model* Lawler

Usaha dan kemampuan karyawan akan menciptakan sebuah kinerja. Kinerja tersebut dinilai masuk ke dalam suatu sistem kompensasi organisasi atau perusahaan. Penilaian yang disebut *performance measurement and evaluation* itu dipakai untuk menentukan jumlah *monetary compensation* yang diterima dan untuk menentukan keputusan karir yang akan dicapai. Lalu pada akhirnya, sistem kompensasi tersebut akan membawa

pengaruh bagi motivasi karyawan yang bekerja.

**Hubungan Motivasi dengan Kompensasi**

Ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan untuk suatu tujuan dan maksud tertentu. Hal ini sama seperti apa yang dilakukan karyawan bagi perusahaan. Karyawan bekerja untuk perusahaan karena adanya suatu dorongan dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan.

Dorongan ini yang kita ketahui sebagai motivasi kerja karyawan. Sedangkan tujuan yang karyawan hendak raih adalah harapan akan sesuatu yang membuat dirinya merasa senang atau puas. Tujuan tersebut salah satunya adalah upah atau gaji yang karyawan dapatkan setiap bulannya. Tidak semua karyawan bekerja semata – mata hanya untuk upah, tetapi mereka ingin memenuhi kebutuhan keluarganya dan apabila tidak terpenuhi maka kinerja karyawan tersebut tidak maksimal. Oleh sebab itu diperlukan faktor-faktor agar harapan karyawan itu semakin baik sehingga kinerja semakin baik pula. Faktor tersebut salah satunya adalah besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Jika kompensasi tersebut diberikan secara tidak sesuai, maka akan berdampak negatif. Misalnya saja

pabila kompensasi yang diberikan itu ternyata tidak sesuai dengan kinerjanya maka akan membuat karyawan merasa malas untuk bekerja karena mereka merasa telah mendapat kompensasi yang lebih. Dan bila kompensasi yang diberikan untuk seseorang itu lebih kecil dibanding dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan, maka karyawan tersebut dapat saja merasa kecewa dengan perusahaan dan menurunkan daya kinerjanya.

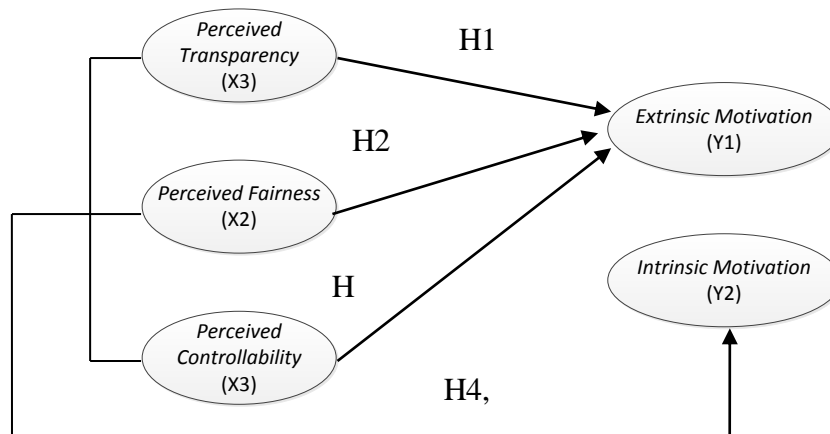
Berdasarkan teori – teori yang telah dipaparkan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa besar kecilnya kompensasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan positif antara *perceived transparency* dari sistem kompensasi dengan *extrinsic motivation*
- H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan positif antara *perceived fairness* dari sistem kompensasi dengan *extrinsic motivation*
- H<sub>3</sub> : Terdapat hubungan positif antara *perceived controllability* dari sistem kompensasi dengan *extrinsic motivation*

- H<sub>4</sub> : *Perceived transparency, perceived fairness, dan perceived controllability* dari *monetary compensation* tidak mempunyai efek terhadap *intrinsic motivation*
- H<sub>5</sub> : *Perceived transparency, perceived fairness, dan perceived controllability* dari *career concern* mempunyai efek positif terhadap *intrinsic motivation*

Kerangka pemikiran teoritis merupakan gambaran hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran yang baik dapat menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel

dependen. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan hipotesis yang telah di uraikan, maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Bagan Kerangka Pemikiran

Sumber : Adaptasi dari M.Van Herpen, M.Van Praag and K. Cools *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation* (2005:271) diolah (2012)

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Periode pengumpulan kuesioner yang pertama adalah 28 Mei 2012 – 1 Juni 2012. Kuesioner ini dilakukan untuk *pre test* (untuk uji validitas dan

realibilitas dengan sampel 30 orang). Periode pengumpulan kuesioner yang kedua adalah tanggal 4 Juni 2012 – 11 Juni 2012 dengan sampel sebanyak 54 orang. Sampel yang



dibutuhkan dengan kriteria karyawan tetap PT. Aneka Tambang, Tbk yang telah bekerja di Unit Geomin selama dua tahun atau lebih. Jumlah 54 orang yang dipilih menjadi sampel adalah jumlah berdasarkan perhitungan sampel dengan metode Slovin.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek dimana responden akan menjawab dengan mengisi kolom jawaban sesuai dengan persepsi mereka (Oei, 2010). Setiap kolom memiliki nilai yang berbeda – berbeda yakni sebagai berikut :

Sangat setuju : poin 5

Setuju : poin 4

Cukup : poin 3

Tidak setuju : poin 2

Sangat tidak setuju : poin 1

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Y).

#### 1. Variabel Independen (X)

##### a. Variabel independen *Perceived Transparency* (X1)

Kuesioner mengenai *transparency* berisi tiga pertanyaan. Salah satu pertanyaan berisi tentang kejelasan komunikasi yang jelas dalam pemberian kompensasi dan dua pertanyaan lainnya berisi tentang komunikasi mengenai kesempatan untuk mendapat promosi.

##### b. Variabel independen *Perceived Fairness* (X2)

*Fairness* dalam sistem kompensasi diukur dengan menggunakan 4 pernyataan. Dua pernyataan awal mengukur *internal fairness* yakni mengenai apakah karyawan merasakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku telah adil dan sesuai dengan kinerja mereka. Pernyataan ketiga merujuk pada fokus mengenai *external fairness* dimana karyawan membandingkan kompensasi yang mereka terima dengan

perusahaan lain. Pernyataan terakhir merupakan hubungan keadilan dengan promosi yang mereka terima.

c. Variabel independen *Perceived Controllability* (X3)

Pernyataan mengenai variabel ini mengenai apakah karyawan mempunyai kontrol untuk mempengaruhi kompensasi yang mereka akan dapatkan dan untuk mempengaruhi promosi yang mereka akan dapatkan.

2. Variabel dependen (Y)

a. Variabel independen *Extrinsic Motivation* (Y1)

Untuk mengukur motivasi ekstrinsik digunakan tujuh pernyataan. Pernyataan tersebut merujuk kepada motivasi yang datang dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, level kompensasi keuangan yang ada, dan *reward* yang muncul ketika ada kesempatan promosi.

b. Variabel independen *Intrinsic Motivation* (Y2)

Motivasi intrinsik diukur menggunakan tujuh pernyataan. Pernyataan tersebut lebih merujuk kepada motivasi yang datang dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 118 orang yang merupakan karyawan tetap, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 54 orang diukur dengan menggunakan metode Slovin.

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) (Ghozali, 2006). Jika pengukuran melibatkan satu variabel bebas dan variabel terikat dinamakan analisis regresi linear sederhana. Sedangkan apabila variabel bebas lebih dari satu maka dinamakan analisis regresi berganda / majemuk. Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$Y_1$ : *Extrinsic Motivation*

$Y_2$ : *Intrinsic Motivation*

$X_1$ : *Perceived Transparency*

$X_2$ : *Perceived Fairness*

$X_3$ : *Perceived Controllability*

b: Koefisien garis regresi

e: *error*

#### 4. HASIL & ANALISIS

Berikut ini merupakan gambaran profil responden dalam penelitian ini yang berjumlah 54 responden :

1. Jumlah pegawai laki – laki lebih banyak dibanding wanita. Jumlah perempuan sebanyak 38,9% dari keseluruhan pegawai, sedangkan laki – laki lebih banyak sebesar 22,22% dibanding jumlah wanita yakni 61,1%.
2. Sebagian besar karyawan telah bekerja selama atau lebih dari 2 tahun. Jumlah pegawai yang bekerja bekerja selama 2 - 3 tahun sebesar 31,5% sedangkan

yang bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 68,5% .

3. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin adalah SMA dengan persentase sebesar 40,74% atau 22 orang.

Dalam analisis deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diajukan kepada responden, maka ditentukan dengan melihat rata – rata jawaban dari responden terhadap masing – masing pertanyaan dengan kriteria pernyataan yang disusun sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Mean Dari Skor Interval Kuesioner

Interval	Kategori
$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat setuju
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju
$2,60 < a \leq 3,40$	Cukup setuju
$1,80 < a \leq 2,60$	Kurang setuju
$1,00 < a \leq 1,80$	Tidak setuju

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari masing – masing indikator:

a. Uji Validitas 54 Sample

- Uji Validitas Untuk Variabel *Perceived Transparency* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *perceived transparency* sebesar 0,687 ( $\geq 0,500$ ), nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*  $\geq 0,5$ , dan nilai *component matrix*  $\geq 0,6$ , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dapat dipergunakan lebih lanjut.
- Uji Validitas Untuk Variabel *Perceived Fairness* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *perceived fairness* sebesar 0,794 ( $\geq 0,500$ ), nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*  $\geq 0,5$ , dan nilai *component matrix*  $\geq 0,6$ , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang ada

di dalam kuesioner penelitian dapat dipergunakan lebih lanjut.

- Uji Validitas Untuk Variabel *Perceived Controllability* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *perceived controllability* sebesar 0,500 ( $\geq 0,500$ ), nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*  $\geq 0,5$ , dan nilai *component matrix*  $\geq 0,6$ , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dapat dipergunakan lebih lanjut.
- Uji Validitas Untuk Variabel *Extrinsic Motivation* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *extrinsic motivation* sebesar 0,695 ( $\geq 0,500$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ . Dalam pernyataan EM1, nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* kurang dari 0,5 dan dalam pernyataan EM1 dan EM2 nilai

*component matrix*  $< 0,6$  , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dinilai kurang baik, dalam pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dihilangkan agar penghitungan selanjutnya mendapatkan nilai  $\geq 0,500$ . Pernyataan EM7 mempunyai nilai *component matrix*  $< 0,6$  yakni sebesar 0,593. Tetapi karena didukung oleh nilai *anti image* yang tinggi yakni 0,695 maka pernyataan tersebut dapat dipergunakan lebih lanjut.

- Uji Validitas Kedua Untuk Variabel *Extrinsic Motivation* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *extrinsic motivation* sebesar 0,742 ( $\geq 0,500$ ), nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*  $\geq 0,5$  Pernyataan EM3 mempunyai nilai *component matrix*  $< 0,6$  yakni sebesar 0,576. Tetapi karena didukung oleh nilai *anti image* yang tinggi

pernyataan tersebut dapat dipergunakan lebih lanjut.

- Uji Validitas Untuk Variabel *Intrinsic Motivation* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *intrinsic motivation* sebesar 0,709 ( $\geq 0,500$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ . Dalam pernyataan nomor IM4 dan IM6 dimensi ini, nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*  $< 0,5$  nilai *component matrix*  $< 0,6$  , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dinilai kurang baik, dalam pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dihilangkan agar penghitungan selanjutnya mendapatkan nilai  $\geq 0,500$ .
- Uji Validitas Kedua Untuk Variabel *Intrinsic Motivation* memiliki nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy* dari variabel *extrinsic motivation* sebesar 0,735 ( $\geq 0,500$ ), nilai *Measures of Sampling*

Adequacy (MSA)  $\geq$  0,5. Pernyataan IM7 mempunyai nilai *component matrix*  $<$  0,6 yakni sebesar 0,521. Tetapi karena didukung oleh nilai *anti image* yang tinggi pernyataan tersebut dapat dipergunakan lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas 54 Sample

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 19 untuk uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tiap variabel dalam kuesioner memiliki kehandalan untuk menjadi alat ukur (Ghozali, 2006).

### UJI ASUMSI KLASIK

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa dalam model penelitian tidak terjadi penyimpangan. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

berguna untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (X). Hasil perhitungan untuk nilai *tolerance* pada variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* terhadap *Extrinsic Motivation* adalah 0,995 *perceived transparency* dan 0,985 *perceived fairness* dan *perceived controllability* dan nilai VIF adalah 1,005 untuk *perceived transparency* dan 1,015 untuk *perceived fairness* dan *perceived controllability*. Hal ini berarti menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2006). Hasil perhitungan untuk nilai *tolerance* pada variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan

*Perceived Controllability*

Terhadap *Intrinsic*

*Motivation* adalah 0,995

untuk *perceived transparency*

dan 0,985 untuk *perceived*

*fairness* dan *perceived*

*controllability*. Nilai VIF

adalah 1,005 untuk *perceived*

*transparency* dan 1,015 untuk

*perceived fairness* dan

*perceived controllability*. Hal

ini berarti menunjukkan tidak

terjadi multikolonieritas antar

variabel independen dalam

model regresi dilihat dari

nilai *tolerance* yang tidak

kurang dari 0,10 dan nilai

VIF tidak lebih dari 10

(Ghozali, 2006).

b. Uji **heteroskedastisitas**

dilakukan dengan melihat

grafik plot. Plot antara nilai

prediksi variabel terikat

dengan residualnya. Dari

hasil pengolahan data

menggunakan SPSS versi

19, menunjukkan pada

scatterplot tidak ada pola

yang jelas dimana titik – titik

menyebar secara acak

dibawah dan diatas angka 0

(nol). Dapat disimpulkan

tidak terjadi

heteroskedastisitas.

c. Pengujian **normalitas**

dilakukan dengan melihat

plot probabilitas normal

dimana distribusi normal

akan membentuk suatu garis

diagonal dan plotting data

residual akan dibandingkan

dengan garis diagonal

sehingga jika data residual

normal maka akan mengikuti

garis diagonal. Selain itu

dapat dilihat dari grafik

histogram yang menunjukkan

pola distribusi normal. Dari

hasil pengolahan data

menggunakan SPSS versi 19,

dapat dilihat bahwa grafik

histogram dan normal p-p

plot menunjukkan data

menyebar mengikuti garis

diagonal pola distribusi

normal, sehingga dapat

disimpulkan model regresi

memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil uji asumsi klasik

dapat disimpulkan uji regresi

dapat dilakukan.

**UJI REGRESI**

Uji regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) serta memprediksi nilai variabel terikat (Y) dengan menggunakan variabel bebas (X). Dalam penelitian ini dilakukan uji regresi untuk melihat pengaruh variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*,

dan *Perceived Controllability* terhadap *Extrinsic Motivation* serta pengaruh variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* secara keseluruhan terhadap *Intrinsic Motivation*. Persamaan regresi untuk menguji variabel di atas dengan menggunakan SPSS 19.0 adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$Y_1$ : *Extrinsic Motivation*

$Y_2$ : *Intrinsic Motivation*

$X_1$ : *Perceived Transparency*

$X_2$ : *Perceived Fairness*

$X_3$ : *Perceived Controllability*

b: Koefisien garis regresi

e: error

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 19.0 diperoleh hasil regresi variabel *Perceived Transparency*,

*Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* terhadap *Extrinsic Motivation* sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.540	.741		6.128	.000		
TP	.046	.110	.056	.419	.677	.995	1.005
F	-.285	.123	-.309	-2.305	.025	.985	1.015
C	.113	.092	.165	1.229	.225	.985	1.015

a. Dependent Variable: EMValid



Dari hasil regresi yang didapat maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_1 = 4,540 + 0,046X_1 - 0,285X_2 + 0,113X_3 + e$$

a. Persamaan hasil regresi diatas menyatakan  $b_1$  bernilai positif sebesar 0,046. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi dari variabel *Perceived Transparency* ( $b_1$ ) berhubungan positif terhadap *Extrinsic Motivation* sehingga dengan adanya peningkatan pada *Perceived Transparency* maka akan diikuti meningkatnya *Extrinsic Motivation*.

b. Persamaan hasil regresi menyatakan  $b_2$  bernilai negatif sebesar -0,285. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi *Perceived Fairness* ( $b_2$ ) berhubungan negatif terhadap *Extrinsic Motivation* sehingga jika terjadi peningkatan pada *Perceived*

*Fairness* maka tidak akan diikuti dengan meningkatnya *Extrinsic Motivation*.

c. Dan yang terakhir, persamaan hasil regresi menyatakan  $b_3$  bernilai positif sebesar 0,113. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi *Perceived Controllability* ( $b_3$ ) berhubungan positif terhadap *Extrinsic Motivation* sehingga dengan adanya peningkatan pada *Perceived Controllability* maka akan diikuti dengan meningkatnya *Extrinsic Motivation*.

#### **Analisis Regresi Variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Monetary Compensation* terhadap *Intrinsic Motivation***

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 19.0 diperoleh hasil Variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Monetary Compensation* terhadap *Intrinsic Motivation* sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.121	.871		3.582	.001		
TP1	.071	.124	.081	.577	.566	.984	1.016
F_Mon	.166	.135	.172	1.229	.225	.985	1.015
C1	-.013	.096	-.018	-.132	.896	.994	1.006

a. Dependent Variable: IMValid

Dari hasil regresi yang didapat maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = 3,121 + 0,071X_1 + 0,166X_2 - 0,013X_3 + e$$

- a. Persamaan hasil regresi diatas menyatakan  $b_1$  bernilai positif sebesar 0,071. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi dari variabel *Perceived Transparency* ( $b_1$ ) dari aspek *Monetary Compensation* berhubungan positif terhadap *Intrinsic Motivation* sehingga dengan adanya peningkatan pada *Perceived Transparency* maka akan diikuti meningkatnya *Intrinsic Motivation*.
- b. Persamaan hasil regresi menyatakan  $b_2$  bernilai positif sebesar 0,166. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi *Perceived Fairness* ( $b_2$ ) dari aspek *Monetary Compensation* berhubungan positif terhadap *Intrinsic Motivation* sehingga jika terjadi peningkatan pada *Perceived Fairness* maka akan diikuti dengan meningkatnya *Intrinsic Motivation*.
- c. Dan yang terakhir, persamaan hasil regresi menyatakan  $b_3$  bernilai negatif sebesar 0,013. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien

regresi *Perceived Controllability* ( $b_3$ ) dari aspek *Monetary Compensation* berhubungan negatif terhadap *Intrinsic Motivation* sehingga dengan adanya peningkatan pada *Perceived Controllability* maka tidak akan diikuti dengan meningkatnya *Intrinsic Motivation*

**Analisis Regresi Variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Career Concern* terhadap *Intrinsic Motivation***

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 19.0 diperoleh hasil regresi Variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Career Concern* terhadap *Intrinsic Motivation* sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.155	.796		3.965	.000		
TP_Car	.074	.119	.088	.619	.539	.968	1.033
F5	.143	.136	.149	1.052	.298	.970	1.031
C2	-.005	.105	-.007	-.051	.959	.949	1.054

a. Dependent Variable: IMValid

Dari hasil regresi yang didapat maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = 3,151 + 0,074X_1 + 0,143X_2 - 0,005X_3 + e$$

- a. Persamaan hasil regresi diatas menyatakan  $b_1$  bernilai positif sebesar 0,074. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi dari

variabel *Perceived Transparency* ( $b_1$ ) dari aspek *Career Concern* berhubungan positif terhadap *Intrinsic Motivation* sehingga dengan

adanya peningkatan pada *Perceived Transparency* maka akan diikuti meningkatnya *Intrinsic Motivation*

b. Persamaan hasil regresi menyatakan  $b_2$  bernilai positif sebesar 0,143. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi *Perceived Fairness* ( $b_2$ ) dari aspek *Career Concern* berhubungan positif terhadap *Intrinsic Motivation* sehingga jika terjadi peningkatan pada *Perceived Fairness* maka akan diikuti dengan meningkatnya *Intrinsic Motivation*.

c. Dan yang terakhir, persamaan hasil regresi menyatakan  $b_3$  bernilai negatif sebesar 0,005. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi *Perceived Controllability* ( $b_3$ ) dari aspek *Career Concern* berhubungan negatif terhadap *Intrinsic*

*Motivation* sehingga dengan adanya peningkatan pada *Perceived Controllability* maka tidak akan diikuti dengan meningkatnya *Intrinsic Motivation*

## UJI T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Untuk pengujiannya dengan membandingkan jika nilai statistic  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka kita menerima  $H_A$ . Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k$ . Selain itu jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternative ( $H_A$ ). Hasil pengujiannya yaitu sebagai berikut :

## Uji t Variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* Terhadap *Extrinsic Motivation*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.540	.741		6.128	.000
TP	.046	.110	.056	.419	.677
F	-.285	.123	-.309	-2.305	.025
C	.113	.092	.165	1.229	.225

a. Dependent Variable: EMValid

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 19:

- a. Pada tabel koefisien menunjukkan bahwa *perceived transparency* memiliki nilai  $t_{hitung} = 0,419$  dengan tingkat signifikansi 0,677, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan sig.  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $54 - 1 = 53$ , maka didapat  $t_{tabel} = 1,67412$ , sehingga dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  bernilai positif dan lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  serta signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis nol atau  $H_0$  diterima. Hal ini berarti variabel independen *perceived transparency* bukan merupakan penjelas

yang signifikan terhadap variabel dependen *extrinsic motivation*.

- b. Pada tabel koefisien menunjukkan bahwa *perceived fairness* memiliki nilai  $t_{hitung} = -2,305$  dengan tingkat signifikansi 0,025, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan sig.  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $54 - 1 = 53$ , maka didapat  $t_{tabel} = 1,67412$ , sehingga dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  bernilai positif dan lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  serta signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis nol atau  $H_0$  diterima Hal ini berarti variabel independen *perceived fairness* bukan

merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen *extrinsic motivation*.

- c. Pada tabel koefisien menunjukkan bahwa *perceived controllability* memiliki nilai  $t_{hitung} = 1,229$  dengan tingkat signifikansi 0,225, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $54 - 1 = 53$ , maka didapat  $t_{tabel} = 1,67412$ , sehingga dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  bernilai positif dan lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  serta signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_0$ . Hal ini berarti variabel independen *perceived controllability* bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen *extrinsic motivation*.

## UJI F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Ghozali,2006:88). Pengujian secara simultan dilakukan di bawah hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel Y

$H_1$ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel Y.

Keputusan : Tolak  $H_0$  jika  $p\text{-value} < \alpha$  (5%) atau jika  $F_{hitung} > F_{(\alpha,k,n-k-1)}$ . Pengujian dengan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Anova *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Monetary Compensation* terhadap *Intrinsic Motivation***

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.497	1	.497	1.395	.243 <sup>a</sup>
	Residual	18.503	52	.356		
	Total	18.999	53			

a. Predictors: (Constant), Monetary

b. Dependent Variable: IMValid

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Dengan memperhatikan nilai <math>F_{hitung} = 1,395</math> ternyata jauh lebih kecil dibandingkan dengan <math>F_{(\alpha,1,52)} = 4,0266</math>. Sehingga peneliti dapat memutuskan untuk menerima <math>H_0</math></p> <p>2. Dengan memperhatikan nilai p-value sebesar 0,243 yang ternyata juga jauh lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Sehingga peneliti juga dapat memutuskan untuk menerima <math>H_0</math>.</p> | <p>Variabel <i>Perceived Transparency</i>, <i>Perceived Fairness</i>, dan <i>Perceived Controllability</i> dari aspek <i>Monetary Compensation</i> secara simultan/bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel <i>Intrinsic Motivation</i></p> <p><b>Tabel Anova <i>Perceived Transparency</i>, <i>Perceived Fairness</i>, dan <i>Perceived Controllability</i> dari aspek <i>Career Concern</i> terhadap <i>Intrinsic Motivation</i></b></p> |
|--|--|

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.271	1	.271	.753	.390 <sup>a</sup>
	Residual	18.728	52	.360		
	Total	18.999	53			

a. Predictors: (Constant), CAR

b. Dependent Variable: IMValid

- |  |   |
|--|---|
| <p>1. Dengan memperhatikan nilai <math>F_{hitung} = 0,753</math> ternyata jauh</p> | <p>lebih kecil dibandingkan dengan <math>F_{(\alpha,1,52)} = 4,0266</math>.</p> |
|--|---|

Sehingga peneliti dapat memutuskan untuk menerima  $H_0$

2. Dengan memperhatikan nilai p-value sebesar 0,390 yang ternyata juga jauh lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Sehingga peneliti juga dapat memutuskan untuk menerima  $H_0$ .

Variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* dari aspek *Career Concern* secara simultan/bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Intrinsic Motivation*

### **Analisis Hasil**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan sistem kompensasi yang terdiri dari variabel *Perceived Transparency* mempunyai hubungan positif dengan *Extrinsic Motivation*, namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara

*transparency* yang dari sistem kompensasi dengan *Extrinsic Motivation* (Herpen, 2005). Dimana penelitian sebelumnya mengatakan bahwa variabel tidak mempunyai hubungan dengan *extrinsic motivation*. Sedangkan *perceived transparency* dengan aspek *monetary compensation* mempunyai hubungan dengan *extrinsic motivation*, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan sistem kompensasi yang terdiri dari variabel *Perceived Fairness* tidak mempunyai hubungan dengan *Extrinsic Motivation*. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara *fairness* yang dari sistem kompensasi dengan *Extrinsic Motivation* (Herpen, 2005). Dimana penelitian sebelumnya mengatakan bahwa variabel *Perceived*



*Fairness* mempunyai hubungan dengan *Extrinsic Motivation*.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan sistem kompensasi yang terdiri dari variabel *Perceived Controllability* dengan mempunyai hubungan dengan *Extrinsic Motivation*, namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara *controllability* yang dari sistem kompensasi dengan *Extrinsic Motivation* (Herpen, 2005). Dimana penelitian sebelumnya mengatakan bahwa variabel *Perceived Controllability* tidak mempunyai hubungan dengan *Extrinsic Motivation*.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari *Monetary*

*Compensation* mempunyai efek positif dengan *Intrinsic Motivation*, namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai efek dari *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* dari aspek *Monetary Compensation* terhadap *Intrinsic Motivation* (Herpen, 2005). Dimana penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kompensasi keuangan yang terdiri dari aspek *Monetary Compensation* tidak mempunyai efek terhadap *Intrinsic Motivation*.

5. Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan variabel *Perceived Transparency, Perceived Fairness, dan Perceived Controllability* yang terdiri dari aspek *Career Concern* mempunyai efek positif dengan *Intrinsic Motivation*, namun hubungan tersebut

tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai efek dari variabel *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* dari aspek *Career Concern* terhadap *Intrinsic Motivation* (Herpen, 2005). Dimana penelitian sebelumnya mengatakan bahwa *Perceived Transparency*, *Perceived Fairness*, dan *Perceived Controllability* yang terdiri dari aspek *Career Concern* mempunyai efek terhadap *Intrinsic Motivation*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT Antam Persero, Tbk. Unit Geomin - Pulogadung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil regresi, variabel *Perceived Transparency* mempunyai hubungan positif dengan *Extrinsic Motivation*, tetapi tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap *Extrinsic Motivation*, dimana hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,419$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,67412$  dan nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 yakni 0,677.

b. Variabel *Perceived Fairness* tidak mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap *Extrinsic Motivation*, dimana hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung} = -2,305$  yang lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel} = 1,67412$  walaupun nilai signifikansi lebih kecil dibanding 0,05

c. Berdasarkan hasil regresi, variabel *Perceived Controllability* mempunyai hubungan positif dengan *Extrinsic Motivation*, tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Extrinsic Motivation*, dimana hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,229$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,67412$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni 0,225,

d. Variabel *Perceived Transparency* dan *Perceived Fairness* dari aspek *Monetary Compensation*

berdasarkan hasil regresi memiliki hubungan positif dengan *Intrinsic Motivation*, sedangkan *Perceived Controllability* dari aspek *Monetary Compensation* berdasarkan hasil regresi tidak memiliki hubungan positif dengan *Intrinsic Motivation*. Akan tetapi, ketiga variabel tersebut secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Intrinsic Motivation*. Dilihat dari uji statistiknya nilai  $F_{hitung} = 1,395$  ternyata jauh lebih kecil dibandingkan dengan  $F_{(\alpha,k,n-k-1)} = 4,0266$  dan nilai p-value sebesar 0,243 yang lebih besar dari alpha 0,05.

- e. Variabel *Perceived Transparency* dan *Perceived Fairness* dari aspek *Career Concern* berdasarkan hasil regresi memiliki hubungan positif dengan *Intrinsic Motivation*, sedangkan *Perceived Controllability* dari aspek *Career Concern* berdasarkan hasil regresi tidak memiliki hubungan positif dengan *Intrinsic*

*Motivation*. Akan tetapi, variabel tersebut secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Intrinsic Motivation*. Dilihat dari uji statistik nilai  $F_{hitung} = 0,753$  jauh lebih kecil dibandingkan dengan  $F_{(\alpha,k,n-k-1)} = 4,0266$  dan nilai p-value sebesar 0,390 yang ternyata juga jauh lebih besar dari alpha 0,05

## DAFTAR PUSTAKA

- Antam. (2012). *Antam*. Retrieved 2019, from Antam: [http://www.antam.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=64&Itemid=71](http://www.antam.com/index.php?option=com_content&task=view&id=64&Itemid=71)
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management : Eleventh Edition*. New Jersey : Pearson .
- Dulebohn, J. (2007). Compensation Research Past Present, and Future. *Human Resource Management Review* 17, 191 - 207.
- Ghanzafar, F. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 120-131.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro .
- Griffin. (2007). *Bisnis (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Herpen, M. (2005). The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation : An Empirical Study . *Discussion Paper* , Tinbergen Institute .
- Herpen, M. (2005). The Effects of Performance Measuremeny and Compensation on Motivation : An Empirical Study. *De Economist*, 303-329.
- Igalens, J. (1999). A Study of the Relationships Between Compensation Package, Work Motivation, and Job Satisfaction . *Journal of Organizational Behaviour* Vol.20 No.7, 1003-1025.
- Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel* . Jakarta : Salemba Empat .
- Kinicki, A. (2008). *Management : Third Edition* . Singapore: McGrawHill.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Cetakan 1*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Milkovich, G. (2011). *Compensation 10th Edition* . Singapore : Mc Graw Hill .
- Morgeson, F. (2001). Understanding Pay Satisfaction : The Limits of a Compensation System Implementation. *Journal of Business and Psychology* Vol 16 No 1 .
- Mulyadi, A. (2011). *Kompas.com*. Retrieved from Kompas.com: <https://ekonomi.kompas.com/read/2011/07/27/16521156/industri.pertambangan.terus.tumbuh>.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- PT Antam Unit Geomin. (2010). *Geomin Dari Masa Ke Masa* . Jakarta : PT Antam Unit Geomin.
- Robbins. (2007). *Management*. New Jersey : Pearson.

Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* . UK: John Wiley & Sons Ltd .

Soliany, W. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Kependudukan di Kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat* . Jakarta: Thesis : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia .

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.