

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARKLAND WORLD INDONESIA DEPARTEMEN PLANNING”

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Sarjana Strata 1
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi**



Disusun oleh :

EVA IRMAYANTI

NIM 5551092758

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

BANTEN

2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

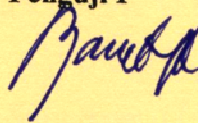
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

Telah diselenggarakan
Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Di Serang, 16 November 2013

Menyetujui,

Penguji I



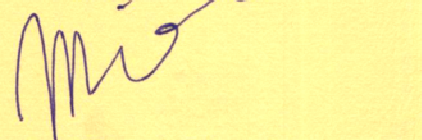
Prof. Dr. H. Bambang Triadji
NIP. 060 015 165

Penguji II



Moh. Mukhsin, SE., MM
NIP. 196806142007011001

Penguji III



Mira Maulani Utami, SE., MM
NIP. 198310102009122005

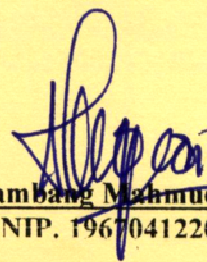
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Wawan Trahiawan, SE., MM.
NIP. 196508132001121001

Ketua Jurusan Manajemen



Bambang Mahmudi, SE., MM.
NIP. 196104122002121002

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PARKLAND WORLD INDONESIA
DEPARTEMEN PLANNING**

**SKRIPSI
MANAJEMEN SUBER DAYA MANUSIA**

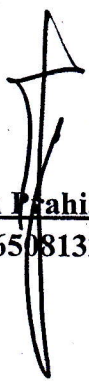
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten**

**EVA IRMAYANTI
5551092758**

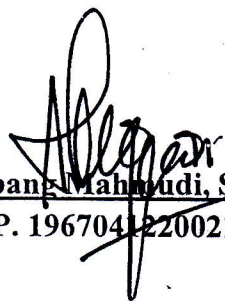
Tanggal, ... November 2013

Mengesahkan,

Pembimbing I

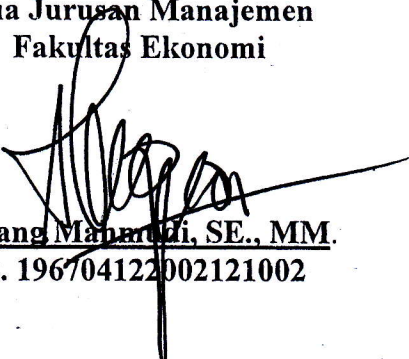

H. Wawan Prahiawan, SE., MM
NIP. 196508132001121001

Pembimbing II


Bambang Mahrodi, SE., MM
NIP. 196704122002121002

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi**


Bambang Mahrodi, SE., MM.
NIP. 196704122002121002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : EVA IRMAYANTI

NIM : 5551092758

Tempat Tanggal Lahir : Serang, 14 Desember 1986

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, November 2013



Eva Irmayanti

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Inna Ma'al 'Usri

Yusroo

*“Sesungguhnya Bersama
Kesulitan Itu Ada
Kemudahan”*



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Alhamdulillah.....

*Hanya Kuasamulah Yang Mampu Menjadikan Segalanya.
Terimakasih Ya Allah Atas Semua Petunjukmu Sehingga
Sampai Pada Kesuksesan Ini, Semoga Engkau Selalu
Menyertai Untuk Jalan Kesuksesan Hamba Lainnya.*

*Dan Tulisan Ini Saya Persebahkan Sebagai Kado Kecil
Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta, Dengan Begitu Besar
Rasa Cintanya Untuk ku.*

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

ABSTRAK

Eva Irmayanti/092758/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi/Universitas Sultan Ageng Tirtayasa/Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning/Dibawah Bimbingan H. Wawan Prahiawan SE.,MM. dan Roni Kambara, ST.,M.MT.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap kompensasi finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Kinerja (Y) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kinerja (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kausal serta desain penelitiannya menggunakan desain exploratory, desain deskriptif dan desain kausal.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,24 persen. kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,56 persen. kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8 persen. Hasil untuk nilai $R = 0,767$ maka hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah hubungan yang kuat. Pada model summary nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 berarti kemampuan menjelaskan variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 58,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 41,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan dan kepemimpinan. Sementara adjusted R square sebesar 0,573, yang berarti sumbangan pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap naik turunnya Y sebesar 57,3 persen dan tidak ada nilai lain yang mempengaruhi karena sudah konstan atau telah disesuaikan. Persamaan regresi di dapat $Y = 4,327 + 0,262 X_1 + 0,717 X_2$.

Kata kunci: Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Eva Irmayanti/092758/Department of Management Faculty of Economics/ University of Sultan Ageng Tirtayasa/Influence of Financial Compensation and Non-financial Compensation on Employee Performance At PT. Parkland World Indonesia Department of Planning/Under Guidance of H. Wawan Prahawan SE., MM and Roni Kambara, ST.,M.MT.

The purpose of this study to determine the employees' responses to financial compensation (X_1), Non-financial Compensation (X_2), Performance (Y) and to determine how much influence financial compensation (X_1) and Non-financial Compensation (X_2) on the performance (Y).

The method used is descriptive and causal methods research design using the exploratory design, descriptive design and causal design.

Financial compensation results showed a positive and significant effect on the performance of employees is 10.24 percent . non-financial compensation and a significant positive effect on the performance of employees is 52.56 percent . financial compensation and non-financial compensation jointly positive and significant effect on the performance of employees is 58.8 percent . Results for the value of $R = 0.767$ then the relationship between variables X_1 and X_2 variables simultaneously to variable Y is a strong relationship . In the model summary determination coefficient of 0.588 means the ability to explain the independent variables (financial compensation and non-financial compensation) to the dependent variable (employee performance) of 58.8 percent , while the remaining 41.2 percent is explained by other factors not examined in the study this as motivation , training and leadership . While the adjusted R square of 0.573 , which means that donations influence of variables X_1 and X_2 simultaneously to the rise and fall of 57.3 percent Y and no other values that influence because it is constant or has been adjusted . Equation can regresin at $Y = 4.327 + 0.262 X_1 + 0.717 X_2$.

Keywords: financial compensation, non-financial compensation, employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan hamdallah, penulis panjatkan rasa syukur yang tiada terkira atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT berupa kesehatan lahir dan batin, serta pertolongannya, sholawat dan salam penulis curahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW, sehingga pada akhirnya penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning.** dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyusun penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) pada fakultas ekonomi universitas sultan ageng tirtayasa kota serang. Penulis sangat bersyukur bahwa selama masa penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis dimudahkan selama proses penyusunan skripsi. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang dalam khususnya kepada yang terhormat :

- 1) Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd. selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- 2) H. Wawan Prahiawan, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
- 3) Bambang Mahmudi, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- 4) Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sultan Ageng Tirtayasa yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengabdian selama masa perkuliahan.
- 5) Seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- 6) Pimpinan dan karyawan Planning PT. Parkland World Indonesia, yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian untuk bahan skripsi.

PERINGATAN !!!

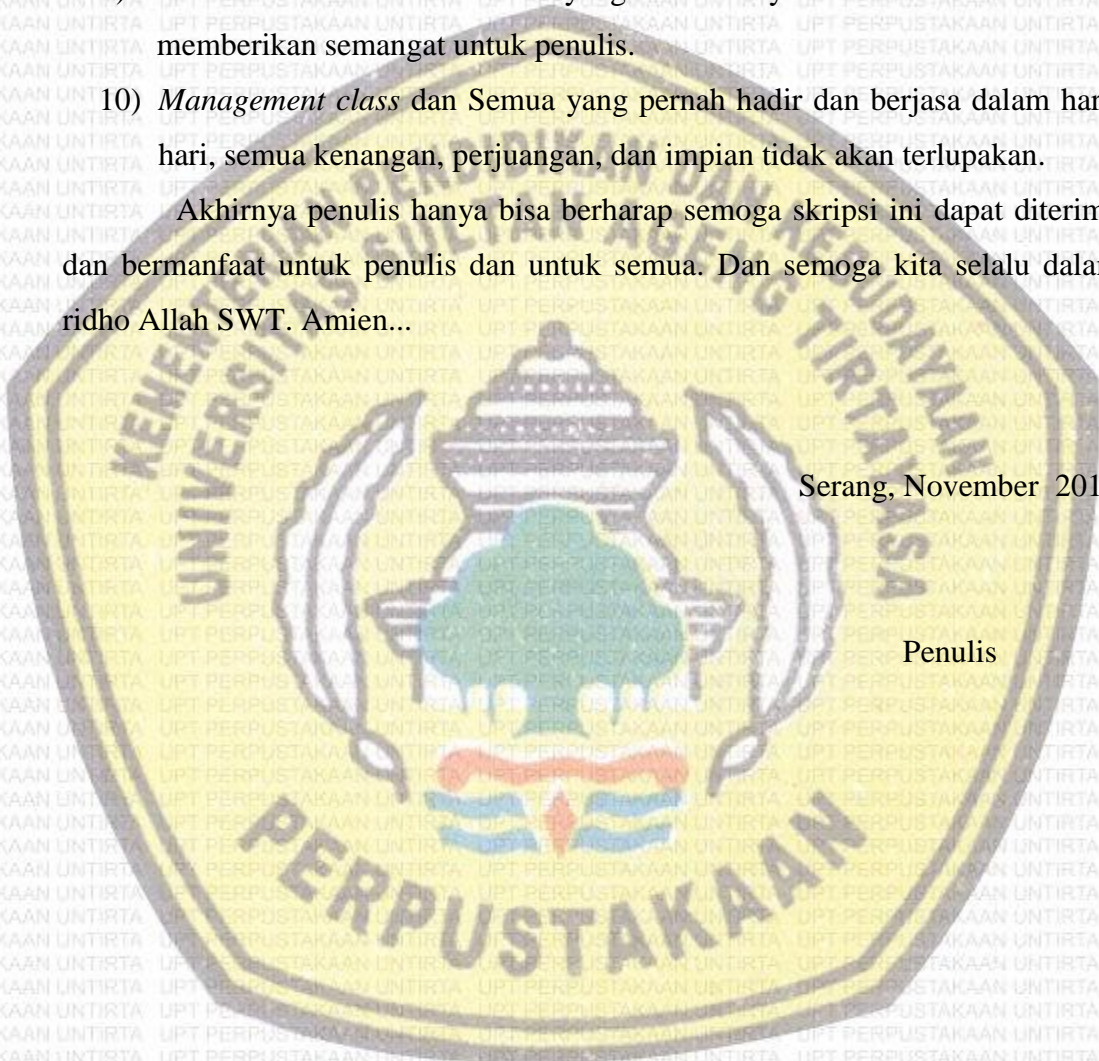
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 7) Keluarga besar tercinta yang memberikan doa dan dukungan yang sangat memotivasi penulis.
- 8) Untuk sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan mendoakan penulis.
- 9) Semua teman-teman terhebat yang telah banyak membantu dan selalu memberikan semangat untuk penulis.
- 10) *Management class* dan Semua yang pernah hadir dan berjasa dalam hari-hari, semua kenangan, perjuangan, dan impian tidak akan terlupakan.

Akhirnya penulis hanya bisa berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat untuk penulis dan untuk semua. Dan semoga kita selalu dalam ridho Allah SWT. Amien...

Serang, November 2013

Penulis



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
MOTTO	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Identifikasi Masalah	5
I.3 Rumusan Masalah	6
I.4 Tujuan Penelitian	6
I.5 Manfaat Penelitian	6
I.6 Lokasi Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Kompensasi.....	13
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	15
2.2.3. Fungsi dan Pemberian Kompensasi.....	18
2.2.4. Faktor yang memengaruhi Pemberian Kompensasi.....	21

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.3. Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3. Syarat Tolok Ukur Kinerja yang Baik.....	27
2.3.4. Ukuran Kinerja Karyawan.....	28
2.3.5. Penilaian Kinerja.....	28
2.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.3.7. Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
2.4. Keterkaitan Antar Variabel.....	34
2.4.1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Kerja.....	34
2.5. Penelitian Terdahulu.....	35
2.6. Kerangka Pemikiran.....	38
2.7. Hipotesis	39

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	40
3.2. Metode Penelitian.....	40
3.2.1 Desain Penelitian	41
3.2.2 Operasional Variabel	42
3.3. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....	44
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5. Metode Analisis Data.....	48
3.5.1 Uji Validitas.....	49
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.6. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.1 Uji Linieritas.....	50
3.6.2 Uji Normalitas.....	50
3.6.3 Uji Multikolinieritas.....	51

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.7. Korelasi Parsial.....	52
3.8. Rancangan Uji Hipotesis.....	54
3.8.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji t).....	54
3.8.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji t).....	57
3.8.3 Uji Hipotesis Ketiga (Uji f).....	59
3.9. Metode Analisis Regresi Berganda.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	66
4.1.4 Uraian Pekerjaan.....	68
4.2. Hasil Penelitian.....	71
4.2.1 Karakteristik Responden.....	71
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi Finansial.....	74
4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi NonFinansial.....	80
4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.3. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas).....	95
4.3.1. Uji Validitas.....	95
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	97
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	99
4.4.1 Uji Linieritas.....	99
4.4.2 Uji Normalitas.....	100
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	102
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	103
4.5. Hasil Uji Korelasi Parsial.....	104
4.6 Uji Hipotesis.....	107
4.6.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji t).....	107
4.6.2. Uji Hipotesis Kedua (Uji t).....	109

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.6.3 Uji Hipotesis Ketiga (Uji f).....	110
4.7. Analisis Korelasi Berganda.....	112
4.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	114

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	117
5.2. Saran.....	119
5.3. keterbatasan penelitian.....	121
5.4. agenda penelitian.....	121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2	Data Responden.....	46
Tabel 3.3	Bobot Skala Likert.....	48
Tabel. 3.4	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	73
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan perbulan.....	73
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Gaji/Upah.....	74
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Komisi.....	75
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Bonus.....	75
Tabel 4.9	Tanggapan Responden terhadap Cuti.....	76
Tabel 4.10	Tanggapan Responden terhadap Asuransi Tenaga Kerja.....	76
Tabel 4.11	Tanggapan Responden terhadap Asuransi Kesehatan.....	77
Tabel 4.12	Tanggapan Responden terhadap Tunjangan Pensiun.....	77
Tabel 4.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kompensasi Finansial.....	78
Tabel 4.14	Tanggapan Responden terhadap Tugas yang Menarik.....	80
Tabel 4.15	Tanggapan Responden terhadap Tanggung jawab.....	81
Tabel 4.16	Tanggapan Responden terhadap Pengakuan.....	82
Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap Kebijakan yang sehat.....	82
Tabel 4.18	Tanggapan Responden terhadap Supervisi yang Kompeten.....	83
Tabel 4.19	Tanggapan Responden terhadap Kerabat Kerja.....	84
Tabel 4.20	Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.21	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kompensasi Non Finansial.....	85

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.22	Tanggapan Responden terhadap Loyalitas.....	87
Tabel 4.23	Tanggapan Responden terhadap Kemampuan menyelesaikan tugas.....	88
Tabel 4.24	Tanggapan Responden terhadap Kerapihan	89
Tabel 4.25	Tanggapan Responden terhadap Pelayanan.....	89
Tabel 4.26	Tanggapan Responden terhadap Disiplin.....	90
Tabel 4.27	Tanggapan Responden terhadap Taat Pada Peraturan yang Berlaku.....	91
Tabel 4.28	Tanggapan Responden terhadap Kemampuan berinteraksi.....	91
Tabel 4.29	Tanggapan Responden terhadap Kemampuan Bekerja sama.....	92
Tabel 4.30	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.31	Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	96
Tabel 4.32	Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).....	96
Tabel 4.33	Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y).....	97
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	98
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).....	98
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	98
Tabel 4.37	Perbandingan Nilai <i>Alpha</i> dengan r tabel.....	99
Tabel 4.38	Uji Linieritas.....	100
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel 4.40	Uji Multikolinieritas.....	103
Tabel 4.41	Nilai Korelasi Parsial Variabel.....	105
Tabel 4.42	Nilai Korelasi Parsial Variabel.....	106
Tabel 4.43	Nilai t hitung.....	108
Tabel 4.44	Nilai t hitung.....	109
Tabel 4.45	Nilai F hitung.....	111
Tabel 4.46	Nilai R dan R square.....	113
Tabel 4.47	Koefisien Regresi Linier Berganda.....	115

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1	Kriteria Penerimaan Ho dan Ha.....	56
Gambar 3.2	Kriteria Penerimaan Ho dan Ha.....	59
Gambar 3.3	Kriteria Penerimaan Ho dan Ha.....	61
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Planning Departemen.....	66
Gambar 4.2	Plot Probabilitas Normal.....	101
Gambar 4.3	Histogram Normalitas.....	101
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	104
Gambar 4.5	Kurva Uji Hipotesis Pertama.....	108
Gambar 4.6	Kurva Uji Hipotesis Kedua.....	110
Gambar 4.7	Kurva Uji Hipotesis Ketiga.....	112



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan pada masa global ini, tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen perusahaan, agar para karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Anwar Prabu (2011:2) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajiban sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu :

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja. Seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2006:126) mengemukakan bahwa susunan kompensasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Untuk mewujudkan organisasi yang profesional, bermoral, dan modern tersebut diperlukan keterpaduan langkah dan koordinasi yang optimal baik internal maupun eksternal agar pelaksanaan pekerjaan berjalan efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di PT. Parkland World Indonesia. Setelah dilakukan observasi, ditemukan permasalahan-permasalahan didalam perusahaan.

Dari permasalahan yang diketahui terdapat beberapa yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja pada karyawan PT. Parkland World Indonesia, diantaranya :

Masalah Kompensasi Finansial yang terjadi antara lain :

- 1) Adanya perbedaan gaji antara staf yang memiliki beban kerja yang sama dengan status pendidikan yang sama
- 2) Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Pemberian gaji yang lebih besar kepada karyawan baru dengan status pendidikan yang sama dan beban pekerjaan yang tidak jauh berbeda.
- 4) Pemberian bonus yang kurang objektif
- 5) Insentif yang kurang memadai :
 - a) Pembayaran (klaim) biaya sakit yang minim
 - b) Cuti yang terkadang tidak bisa diambil dan tidak bisa diuangkan (hangus)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

c) Tunjangan makan yang kurang memenuhi standard

d) Tunjangan transportasi yang jauh dari kebutuhan

Masalah Kompensasi Non Finansial yang terjadi antara lain :

- 1) Pekerjaan yang overload
- 2) Tidak ada training untuk menambah skill
- 3) Rekan kerja yang tidak kompak atau tidak menghargai
- 4) Tempat kerja yang kurang nyaman
- 5) Kurangnya fasilitas kantor untuk menunjang kinerja
- 6) Adanya masalah dalam kesempatan untuk maju
- 7) Lokasi kantor yang tidak strategis

Masalah Kinerja yang terjadi antara lain :

- 1) Bekerja menjadi tidak semangat
- 2) Tidak mencapai target yang ditetapkan
- 3) Banyak karyawan yang mangkir tanpa alasan yang jelas
- 4) Saat jam kerja, banyak karyawan yang menggunakan waktunya untuk bermain *game* di *computer* atau *facebook & tweeter*.
- 5) Banyak karyawan yang istirahat sebelum waktunya
- 6) Hasil yang dicapai tidak memuaskan

Masalah di atas merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu perlunya meninjau kembali program kompensasi yang ada di perusahaan apakah sudah tersusun dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

terrealisasikan dengan baik serta apakah kompensasi yang ada sudah sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya kompensasi terhadap kinerja, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya masalah dalam hal penggajian dan insentif
2. Adanya masalah dalam hal memberikan penghargaan (bonus)
3. Tidak ada training untuk menambah skill
4. Tempat kerja yang kurang nyaman
5. Adanya masalah dalam kesempatan untuk maju, yang mengakibatkan terhambatnya karier akan berdampak pada perolehan imbalan (kompensasi) bagi karyawan itu sendiri sehingga karyawan merasa kurang puas
6. Fasilitas kerja yang kurang memadai
7. Adanya masalah penilaian kinerja yang tidak obyektif, tidak mengikuti sistem yang berlaku (tidak disertai dokumen pendukung)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan relefan bagi beberapa pihak, antarlain :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis dibidang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan saran yang bermanfaat bagi PT. Parkland World Indonesia untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

1.6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Parkland World Indonesia Jl. Raya Serang km.68 Desa Nambo Ilir, kec. Cikande-Banten, Indonesia 42186. Telp (0254) 402301-03 , Fax (0254) 402304.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan karena manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia. Selain itu manajemen sumber daya manusia akan membantu mengetahui apa yang menjadi keinginan para karyawan dan apa pula yang menjadi keinginan perusahaan, sehingga pihak karyawan maupun pihak perusahaan akan sama-sama terpenuhi kebutuhan dan keinginannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada masing-masing pihak.

Amstrong (2009:4) dalam Suwatno (2011:28), berpendapat bahwa:

“Praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti stretegi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Peraktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.”

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Terkait dengan kebijakan SDM, Legge (Amstrong, 2009:4), dalam Suwatno (2011:28), mengemukakan bahwa:

“Kebijakan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan strategis bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai (atau mengubah budaya) dalam organisasi, bahwa SDM merupakan sumber daya yang berharga dan sumber keunggulan yang kompetitif, bahwa SDM mungkin paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan.”

Para ahli mendefinisikan MSDM (manajemen sumber daya manusia) yaitu sebagai berikut:

1. Husain Umar (2008:20)

“MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pada akhirnya pemberhentian dari sumber daya manusia sehingga tujuan-tujuan individual, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai.”

2. Rivai (2009:1)

“MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

3. Hasibuan (2006:10)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.”

4. Mangkunegara (2011:2)

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Penulis menyimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian daripada pengadaan, pengembangan, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pada akhirnya pemberhentian dari sumber daya manusia sehingga tujuan-tujuan individual, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai.

2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen dalam MSDM menurut Hasibuan (2006:12-13) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai oleh perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas karyawan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Posisi karyawan dalam perusahaan dapat dibedakan atas karyawan oprasional dan karyawan manajerial

a. Karyawan operasional

Setiap orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Karyawan manajerial

Seseorang yang berhak untuk memerintah para bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan harus dikerjakan sesuai dengan perintah. Karyawan manajerial dibedakan menjadi manajer lini dan manajer staf. Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini, berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan. Sedangkan manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini

3. Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuannya

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2009:13) sudah merupakan tugas MSDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas.

Fungsi MSDM diantaranya sebagai berikut:

a. Fungsi manajerial

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian
- c) Pengarahan
- d) Pengendalian

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Fungsi operasional

- a) Pengadaan tenaga kerja
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemutusan hubungan kerja

Menurut Mangkunegara terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan karir
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:

- i. Gaji/upah
- ii. Insentif

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Balas jasa tidak langsung
 - i. Keuntungan
 - ii. Pelayanan/kesejahteraan
- 4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pemberhentian karyawan



2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang di hargai. Kompensasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli organisasi dan manajemen, antara lain sebagai berikut:

1. Hasibuan (2006:118)

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

2. T. Hani Handoko (2011:155)

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

3. Martoyo (2007:116)

“Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).”

4. Sastrohadiwiryo (2005:181)

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2007:86).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Mulyadi (2001:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu :

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggungjawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Mondy (2008:442-443) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. *Financial Compensation*

a. *Direct Financial Compensation*

Direct financial compensation consists of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, bonuses, and commissions.

b. *Indirect Financial Compensation*

Indirect financial compensation (benefits) includes all financial

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

rewards that are not included in direct compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards that are normally received indirectly by the employee. This form of compensation includes:

- 1. Insurance plans : life, health, surgical, dental, casualty, etc.*
- 2. Social assistance benefits : retirement plans, social security, workers' compensation, educational assistance, employee services*
- 3. Paid absences : vacations, holidays, sick leave, etc.*

2. Nonfinancial Compensation

Nonfinancial compensation consists of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which the person works. This type of nonfinancial compensation consists of the satisfaction received from performing meaningful job-related tasks. This form of nonfinancial compensation involves the psychological and/or physical environment in which the person works. This form of compensation includes :

- a. The Job : interesting duties, challenge, responsibility, opportunity for recognition, feeling of achievement, advancement opportunities.*
- b. Job environment : sound policies, competent supervision, congenial coworkers, appropriate status symbols, comfortable working*

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

conditions, flextime, compressedworkweek, job sharing, cafeteria compensation, telecommuting.

Hadari Nawawi (2006:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat yang lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Syaifullah (2005:9) membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu :

Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

(jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3. Fungsi dan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2006:120) mengemukakan bahwa :

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong perekonomian negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2006:121-122) adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi diteapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- f. Disiplin. Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003:197) mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian, yaitu :

- Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal kedalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
- Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para karyawan.
- Timbulnya *long life employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja ditempat tersebut).

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

karyawan yang handal dan berkualitas serta dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi


Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2006:128-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*Cost of Living*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

2.3. Kinerja Kayawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Istilah kinerja berasal dari *job performace* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Ada beberapa pendapat parah ahli yang mengemukakan definisi kinerja

yang di kutip dalam buku Harbani Pasolong (2011:175) diantaranya:

1. Widodo

“kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

2. Robbins

“Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Menurut prawirosentono

“Kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau sesuai moral dan etika.”

4. Mangkunegara

“kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Bertitik tolak dari pendapat-pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah produk yang di hasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu yang telah di tentukan dengan kriteria tertentu pula.

2.3.2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Harbani Pasolong (2011:186), faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi antara lain:

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi :

- (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental
- (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan

2. Kemauan

Menurut Robbins (2002:208), Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik
- 2) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain

3. Energi

Menurut Jordan E. Ayan (2002:47), Energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Teknologi

Menurut Gibson dkk (1997:197), teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi teknologi dapat dikatakan sebagai "tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut

5. Kompensasi

Adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir

6. Kejelasan tujuan

Merupakan salah satu faktor penentu dalam penca-paian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang ter-capai tidak efisien dan atau kurang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (2006:81), mengatakan bahwa seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan menentukan pula kriteria kerjanya

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Strauss & Leonard Sayles (1990:10), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya

2.3.3. Syarat Tolok Ukur Kinerja yang Baik

Ada beberapa syarat tolok ukur kinerja yang baik menurut Riani (2010:98), yaitu:

1. Dapat dipercaya, konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen yaitu stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil kira-kira serupa. Konsistensi menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira sama
2. Tolok ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka
3. Tolok ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan
4. Tolok ukur yang baik harus diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.3.4. Ukuran Kinerja Karyawan

Ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Rusel dalam Riani (2010:99), adalah sebagai berikut:

1. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
2. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, integrasi, dan mempertahankan perilaku

2.3.5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dikemukakan Riani (2010:101), memiliki beberapa pengertian yaitu sebagai berikut:

- a. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson, 1996:3)

- b. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu. Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

- (a) tugas individu
- (b) perilaku individu
- (c) ciri individu.

2.3.6. Manfaat Penilaian Kerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Rivai & Basri, 2004 : 55 dalam Riani (2010:105), Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

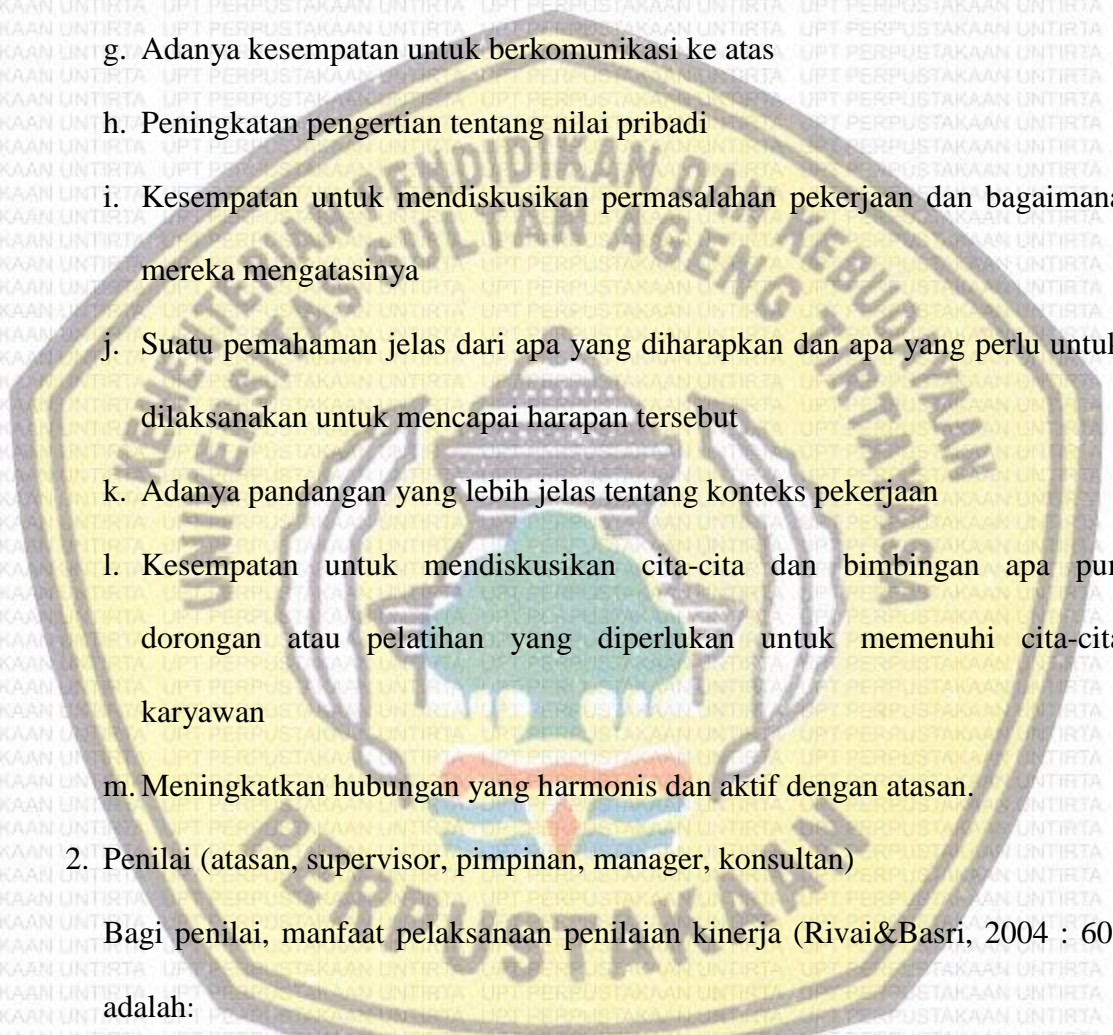
1. Orang yang dinilai (karyawan)

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri,2004 :58), antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan hidup
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
 - f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
 - g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
 - h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
 - i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya
 - j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
 - k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
 - l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
 - m. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai&Basri, 2004 : 60) adalah:

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
- e. Peningkatan kepuasan kerja
- f. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka
- g. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan
- h. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan
- i. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer
- j. Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan
- k. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer
- l. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer
- m. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- n. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali
- o. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan

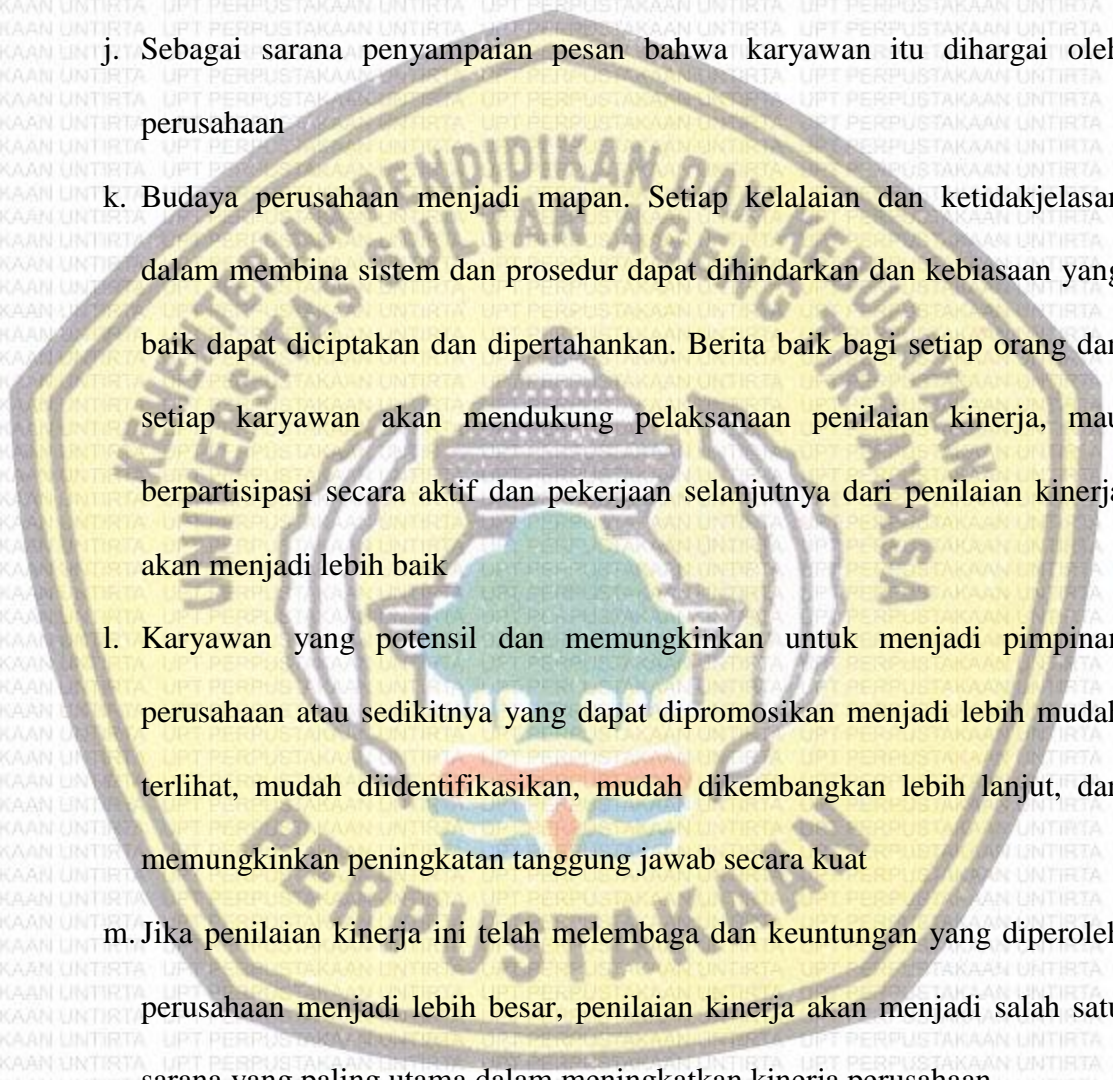
3. Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai&Basri, 2004 : 62) antara lain:

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 - 1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan
 - 2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas
 - 3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- c. Meningkatkan kualitas komunikasi
- d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
- f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
- g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
 - h. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
 - i. Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan
 - j. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
 - k. Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik
 - l. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat
 - m. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan

2.3.7. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Dalam Marwansyah (2010:232), penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi

2.4. Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2006:117) mengemukakan bahwa :

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Yupono Bagyo	2008	Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi hubungan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan (study pada karyawan PT. Bank UOB Buana Capem Tabanan-Bali)	Hasil perhitungan t hitung untuk variabel kompensasi finansial sebesar 3,737, lebih besar dari nilai t tabel (1,7341). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada hubungan secara parsial antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pengaruh kompensasi non finansial diperoleh t hitung sebesar $-0,307 < t$ tabel sebesar 1,7341 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada hubungan secara parsial antara kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $-0,062$ atau $-6,2\%$ dianggap tidak signifikan.
Agustin Pratiwi, Drs.Ec. Mudji Kuswinarno. M.Si, Faidal. S.E, MM	2013	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan	Nilai thitung = 2,205 > t tabel = 1,678 dengan koefisien pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi (sig) = 0,033 < 0,05. Iniditunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Nilai thitung = 2,388 dengan koefisien pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
			nilai signifikansi (sig) = 0,021 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.
Fullchis Nurtjahjan i	2008	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APJ MALANG	Dengan tingkat keyakinan 99% (df:55) diperoleh bahwa nilai t tabel = 9,030 sehingga nilai ini > dari t hitung dengan demikian hipotesa Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) yang diteliti adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Masanori Kato & Arik Prasetya	2011	The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik dari kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Tingkat efek terlihat dari nilai R Square = 0,559 yang berarti bahwa pengaruh kolektif mengkompensasikan finansial dan nonfinansial adalah 55,9% dan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil uji parsial pada enam variabel independen dimasukkan ke dalam model (gaji, insentif, tunjangan, promosi, pengembangan diri, dan lingkungan kerja) menunjukkan lima dari mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan, tetapi promosi tidak memiliki signifikan mempengaruhi.
Neelam Bari, Uzma Arif, Almas Shoaib	2013	“Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude & Performance in the workplace” A case study of Business Institutes of Karachi	Survei dilakukan dari sebutan yang berbeda dari karyawan dan 9 Universitas Karachi terpilih untuk mengetahui apakah Imbalan Non-Finansial yang ditawarkan berpengaruh kepada karyawan dan jika tidak, jadi effects sikap karyawan di tempat kerja dan Kinerja Karyawan meningkat. Sampel dari 300 karyawan yang diambil 217 karyawan dari sembilan Universitas menanggapi yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui Kuesioner berisi 15 pertanyaan likert skala. Datang diperoleh dari penelitian

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
			<p>dianalisis melalui SPSS 15.0 . Korelasi digunakan untuk menganalisis data dan hasilnya menunjukkan pengaruh kepada karyawan , kebebasan , rencana karir pengembangan , dan penilaian karyawan , program pembelajaran , lingkungan kerja yang terbuka & nyaman dan hubungan pengawasan yang baik , semua inifaktor dampak positif sikap karyawan dan kinerja di tempat kerja . Ini akan lebih dapat disarankan bahwa fokus faktor-faktor yang positif dampak sikap dan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang juga akan membantumenumbuhkan Institute dan produktivitasnya. Kinerja kelas mereka juga akan ditingkatkan dan pembelajaran siswa juga akan bergerak ke atas .</p>
<p>Jane Nelima Wekesa*, Silas Nyaroo.M. A**</p>	<p>2013</p>	<p>Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di kalangan guru sekolah umum menengah di kota Eldoret , Uasin Gishu County. Penelitian ini mengadopsi desain survei deskriptif. Simple random sampling digunakan untuk memilih para guru dan purposive sampling untuk memilih kepala sekolah . Populasi sampel yang terdiri dari 114 guru dan 14 kepala sekolah , dipilih untuk penelitian. Kuesioner dan wawancara jadwal digunakan untuk mengumpulkan data.91 dari 114 kuesioner kembali untuk guru dan 11 dari 14 kuesioner untuk kepala sekolah dikembalikan . Data yang terkumpul kemudian diolah , dianalisis dan disajikan dengan menggunakan statistik deskriptif seperti tabel frekuensi , persentase , berarti grafik dan pie - chart . Berdasarkan temuan studi ini menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil memiliki efek pada masyarakat menengah sekolah kinerja guru. ini karena kebijakan kompensasi di tempat demoralisasi guru , tidak meningkatkan kinerja tugas dan mempengaruhi produktivitas guru di sekolah menurun .</p>

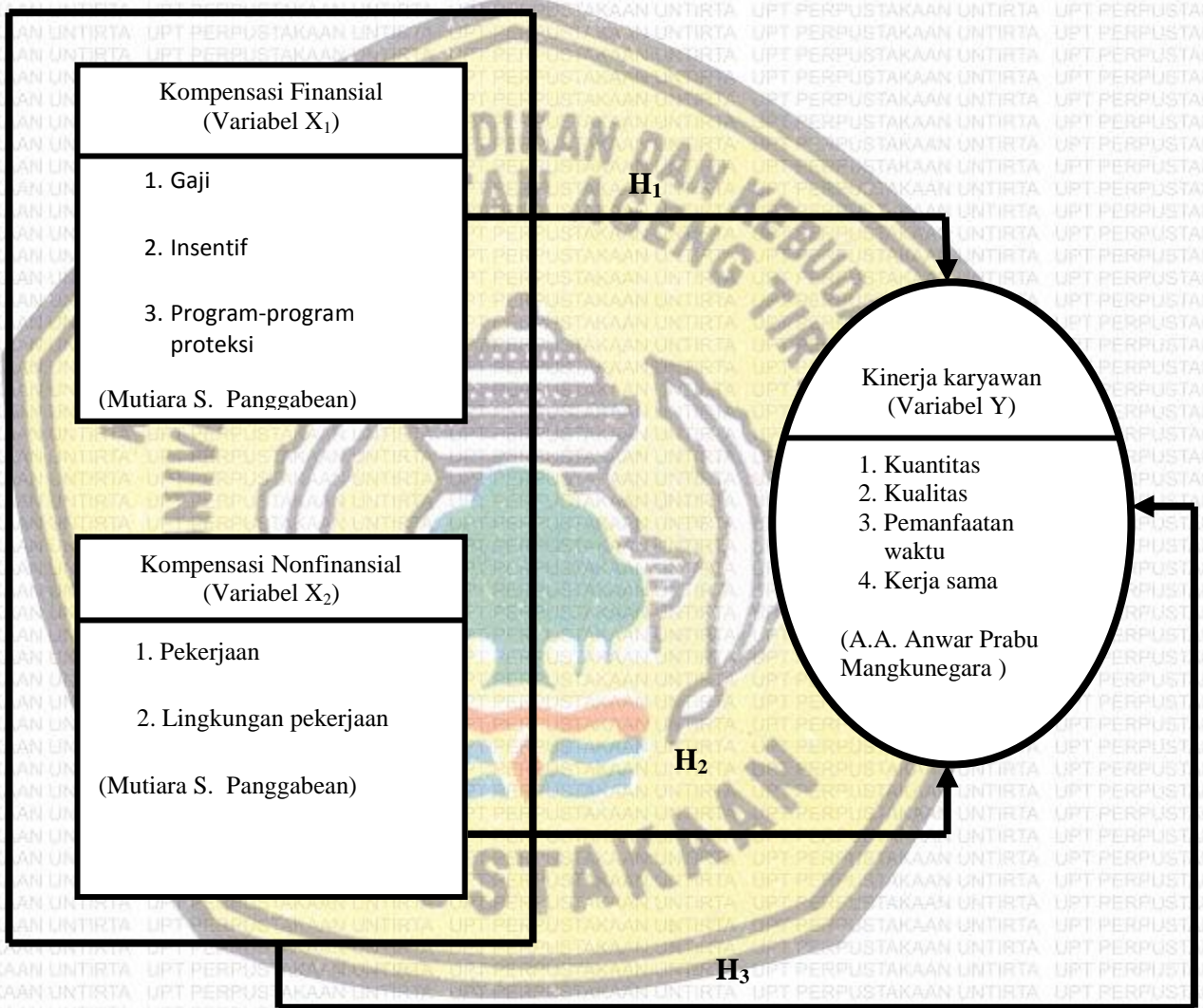
Sumber : www.google.com, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: paradigma ganda dengan dua variabel independen, dan satu variabel dependen, Menggunakan teknik korelasi dan regresi berganda, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang di buat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mngarahkan penyelidikan selanjutnya (Husen Umar, 2005:168). Hipotesis ini dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan masalah yang telah peneliti uraikan diatas dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia.

Hipotesis Kedua

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia.

Hipotesis Ketiga

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai objek penelitian penulis adalah Kompensasi Finansial (X_1) sebagai variabel bebas (*independent*), dan Kompensasi Nonfinansial (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*), yang terjadi di PT. Parkland World Indonesia dan sejauh mana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Sesuai dengan objek yang diteliti maka penulis melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis terdiri dari metode deskriptif dan metode kausal. Metode penelitian deskriptif menurut Travers yang dikutip oleh Husein Umar (2005:81) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Maka penulis melakukan pengamatan langsung terhadap permasalahan yang sedang terjadi kemudian mengadakan suatu analisis terhadap permasalahan tersebut dengan tujuan agar dapat menarik suatu kesimpulan.

Kemudian setelah dideskripsikan dilanjutkan dengan metode penelitian kausal adalah menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Husein Umar 2005:91).

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan menurut pendapat Husein Umar (2005:91) yaitu sebagai berikut :

1. Desain *Eksploratori*

Desain yang sifatnya melakukan eksplorasi yaitu berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru, sehingga dapat dikatakan bahwa riset ini bertitik tolak dari variabel, bukan dari fakta. Desain *Eksploratori* mempunyai dua bidang telaah, yaitu sebagai berikut :

- a. Literatur (*literature survey*) yang bertujuan untuk menemukan teori, konsep, variabel, dan lain sebagainya.
- b. Pengalaman (*experience survey*) yang bertujuan untuk menemukan informasi dari pengalaman orang lain.

2. Desain Deskriptif

Desain Deskriptif merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan dan mengetahui fakta tentang teori atau konsep variabel dilokasi penelitian.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Desain Kausal

Desain Kausal berfungsi menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2.2 Oprasional Variabel

Menurut Husain Umar (2008:168), dijelaskan bahwa oprasional variabel merupakan tabel yang berisi tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya, setiap indikator ditetapkan skala pengukurannya. Digunakan untuk menentukan data yang diperlukan dan memudahkan pengukuran dari variabel-variabel ini, maka variabel-variabel tersebut perlu dioperasionalisasikan. Agar permasalahan yang telah diidentifikasi pada identifikasi masalah dapat sesuai dengan tujuan penelitian terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Oprasionalisasi variabel tersebut adalah :

1. Kompensasi Finansial sebagai variabel X1 (*Independent variabel*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel Y (*Dependent variabel*) atau variabel terikat.
2. Kompensasi Nonfinansial sebagai X2 (*Independent variabel*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel Y (*Dependent variabel*) atau variabel terikat.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Kinerja karyawan sebagai Y (*Dependent variabel*) atau terikat yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial sebagai variabel X1 (*Independent variabel*) dan kompensasi nonfinansial sebagai variabel X2 (*Independent variabel*) atau variabel tidak terikat.

Untuk memperjelas gambaran oprasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan pada gambar berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	“Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa uantuk kerja mereka”. (T. Hani Handoko, 2011:155)	1. Gaji 2. Insentif 3. Program-Program Proteksi (Mutiara S. Panggabean)	1. Upah 1. Cuti 2. Bonus 3. Komisi 1. Asuransi Tenaga kerja 2. Asuransi Kesehatan 3. Tunjangan Pensiun (Pesangon)	Ordinal
Kompensasi Nonfinansial (X2)	“Imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja”. (Mondy at al, 2008:442-443)	1. Pekerjaan 2.Lingkungan Pekerjaan (Mutiara S. Panggabean)	1. Tugas-Tugas yang menarik 2. Tanggung jawab 3. Pengakuan 1. Kebijakan-kebijakan yang sehat 2. Supervisi yang kompeten 3. Kerabat kerja yang menyenangkan 4. Lingkungan kerja yang nyaman	Ordinal

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Variabel	Konsep Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 : 14)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara)	1. Loyalitas 2. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas 1. Kerapihan 2. Pelayanan sesuai tuntutan 1. Disiplin 2. Taat pada peraturan yang berlaku 1. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain 2. Kemampuan untuk bekerja dengan orang lain	Ordinal

Sumber : Studi kepastakan manajemen, 2013

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning, baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional dari level Manager sampai dengan pelaksana/non staf.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dalam penelitian ini adalah sampel non probabilitas. Dalam hal ini sampel yang akan diambil berdasarkan pertimbangan tertentu (*purposive*). Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah responden yang diperoleh berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:65), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 e = kelonggaran sampel (10%)
 1 = konstanta

Responden yang penulis jadikan sampel adalah karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning dengan jumlah karyawan secara keseluruhan 155 karyawan. Maka jumlah sampel yang penulis gunakan berdasarkan rumus slovin dengan standar error 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,10)^2}$$

$$n = 60,78 \approx 61 \text{ responden}$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.2 Data Responden

No	Position	Jumlah Karyawan	Responden
1	Manager	2	1
2	Assistant Manager	4	1
3	Chief	9	3
4	Supervisor	10	3
5	Pengawas	8	3
6	Mandor	3	1
7	Staff/ADM	26	19
8	Operator	93	30
Jumlah		155	61

Sumber : PT. Parkland World Indonesia Dept. Planning, 2013

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang diperlukan untuk melaksanakan dan melengkapi penelitian ini menurut Husein Umar (2005:99) adalah sebagai berikut:

1. Jenis data

- a. Data kualitatif, merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal atau berupa keterangan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Data Kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.

2. Sumber data

- a. Data primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan adalah, sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data berdasarkan atas literatur-literatur yang berhubungan dengan objek penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data langsung terhadap objek penelitian, informasi dan data keterangan lain yang diperlukan.

Data tersebut akan diperoleh dengan cara, sebagai berikut:

- a. Wawancara, teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Observasi, teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung objek yang diteliti dengan memperoleh gambaran mengenai aktivitas langsung.
- c. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuisisioner ini bertujuan untuk mendapatkan data dari perusahaan. Skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, dengan masing-masing jawaban diberi bobot nilai. Pembobotan nilai responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Bobot Skala Likert

Sikap / Pendapat / Persepsi	Skala
Sangat setuju / Selalu / Sangat positif	5
Setuju / Sering / Positif	4
Ragu-ragu / Kadang-kadang / Netral	3
Tidak setuju / Hampir tidak pernah / Negatif	2
Sangat tidak setuju / Tidak pernah / Sangat negatif	1

Sumber: Husein Umar (2005:132)

3.5 Metode Analisis Data

Setelah data diambil selanjutnya dianalisis untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Penggambaran hasil penelitian ini dapat dilihat dari mean, standar deviasi dan variansnya, sedangkan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier, yang sebelumnya diuji kenormalan data sebagai prasarat penggunaan analisis regresi tersebut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut Imam Ghazali (2005:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Dikatakan valid jika dapat diukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Data valid dapat dilihat jika koefisien kolerasi (r) $> 0,3$, sedangkan jika (r) $< 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Imam Ghazali (2005:41) mengungkapkan, reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun teknik pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan program SPSS 20 dengan nilai r tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dikatakan reliabel jika nilai Alpha $> r$ tabel ($a > r$ tabel).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

3.6.1. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Menurut Imam Ghazali (2005:115) Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Pengujian dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.2. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

- Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

- Analisis statistik

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dan residual.

3.6.3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Imam Ghazali (2005:94) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Salah satu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yaitu :

a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan alam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode grafik (*scatter*). Jika dalam *scatterplot* ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Korelasi Parsial

Pembahasan korelasi parsial berhubungan dengan perlunya mempertimbangkan pengaruh atau efek dari variable lain dalam menghitung korelasi antara dua variabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan korelasi parsial mengukur korelasi antara dua variable dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel yang disebut dengan variabel *control*.

- a. Koefisien korelasi parsial antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y), apabila variabel kompensasi nonfinansial (X_2)

Konstan (M. Iqbal , 2008 : 273). Dirumuskan :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$$r_{y_{1,2}} = \frac{ry_1 - r_{y_2}r_{1,2}}{\sqrt{1-r^2_{y_2}}\sqrt{1-r^2_{1,2}}}$$

Sedangkan tinggi rendahnya korelasi antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan pedoman interpretasi seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Moderat
0,600 - 0,799	kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Arikunto, 2010

Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kompensasi finansial (X_1) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut ini:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana : KD = Koefisien determinasi parsial

R = Koefisien korelasi parsial

b. Koefisien korelasi parsial antara variabel kompensasi nonfinansial (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y), apabila variabel kompensasi finansial (X_1)

Konstan. Dirumuskan :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1-r^2_{y1})(1-r^2_{y2})}}$$

Sedangkan untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi antara variabel kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan interpretasi seperti yang tercantum pada tabel 3.4

Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kompensasi nonfinansial (X_2) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut ini:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana: KD = Koefisien determinasi parsial

R = Koefisien korelasi parsial

3.8. Rancangan Uji Hipotesis

3.8.1. Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independent (kompensasi finansial) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$H_a : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

b) Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t tabel dengan derajat kebebasan (dk) dan taraf nyata (α). Pada penelitian ini, penulis mengambil tingkat keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (α) sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus menurut Husein Umar (2004 : 134)

$$t \text{ tabel} = \pm \alpha/2 ; dk (n-k)$$

Dimana :

dk = derajat bebas

n = sampel

k = jumlah variabel pengamatan

c) Menentukan t hitung

Untuk mengetahui nilai t hitung digunakan perhitungan dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2009:184) sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\Gamma \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-\Gamma^2)}}$$

Dimana : t = Distribusi

n = Jumlah data

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

d) Kriteria Penerimaan H_0 dan H_a

Hasil perhitungan dari nilai t hitung kemudian dibandingkan atau dikonsultasikan kepada nilai t tabel. Dengan demikian dapat diketahui kriteria penerimaan hipotesis. Hipotesis diterima apabila t hitung $>$ nilai t tabel dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05.

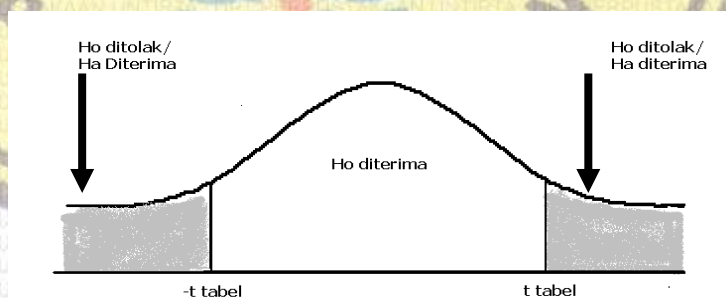
e) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel atau t hitung $<$ $-t$ tabel

H_0 diterima jika $-t$ tabel $\leq t$ hitung $\leq t$ tabel

f) Gambar daerah keputusan

Gambar 3.1 Kriteria Penerimaan H_0 dan H_a



Sumber: Danang sunyoto, 2011

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.8.2. Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independent (kompensasi non finansial) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t tabel dengan derajat kebebasan (dk) dan taraf nyata (α). Pada penelitian ini, penulis mengambil tingkat keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (α) sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus menurut Husein Umar (2004 : 134)

$$t \text{ tabel} = \pm \alpha/2 ; dk (n-k)$$

Dimana : dk = derajat bebas

n = sampel

k = jumlah variabel pengamatan

c) Menentukan t hitung

Untuk mengetahui nilai t hitung digunakan perhitungan dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2009:184) sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\Gamma \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-\Gamma^2)}}$$

Dimana :

t = Distribusi

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

d) Kriteria Penerimaan Ho dan Ha

Hasil perhitungan dari nilai t hitung kemudian dibandingkan atau dikonsultasikan kepada nilai t tabel. Dengan demikian dapat diketahui kriteria penerimaan hipotesis. Hipotesis diterima apabila t hitung > nilai t tabel dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05.

e) Kriteria Pengujian

H₀ ditolak jika t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel

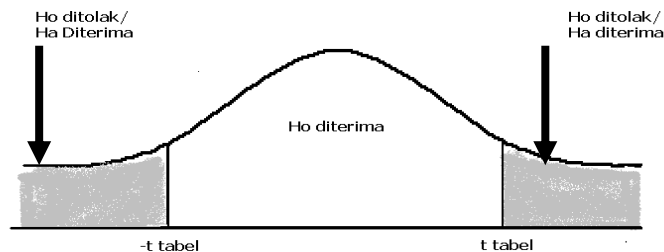
H₀ diterima jika - t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

f) Gambar daerah keputusan

Gambar 3.2 Kriteria Penerimaan Ho dan Ha



Sumber: Danang sunyoto, 2011

3.8.3. Uji Hipotesis Ketiga (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel independent (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

a) Merumuskan hipotesis

Ho : $\beta_1:\beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_1:\beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b) Menentukan daerah keputusan

Pada penelitian ini, penulis mengambil tingkat keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (α) sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus Husein Umar (2005:134):

$$t \text{ tabel} = \pm \alpha/2 ; dk (n-k)$$

Dimana :

dk = derajat bebas

n = sampel

ak = jumlah variabel pengamatan

c) Kriteria Penerimaan Ho dan Ha

Hasil perhitungan dari nilai F hitung kemudian dibandingkan atau dikonsultasikan kepada nilai F tabel. Dengan demikian dapat diketahui kriteria penerimaan hipotesis. Hipotesis diterima apabila t hitung > nilai t tabel dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05.

d) Menentukan F hitung

Untuk menentukan F hitung dihitung dengan rumus menurut Sugiyono (2009:192) sebagai berikut :

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

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Keterangan :

- Fh = Nilai F yang dihitung
- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas (independen)
- n = Jumlah anggota sampel

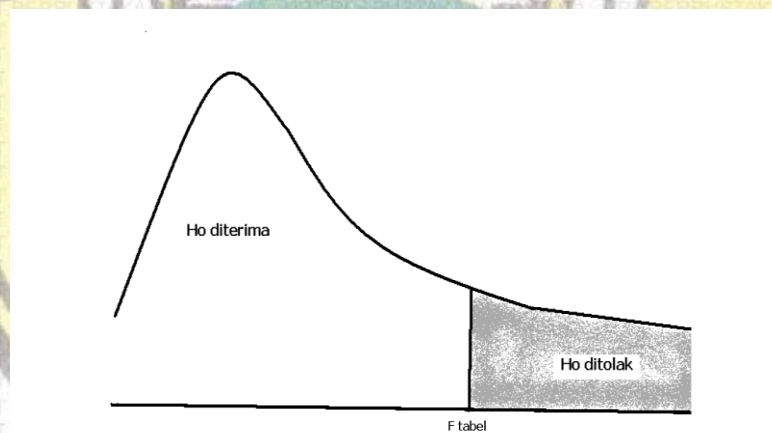
e) Kriteria pengujian

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

f) Gambar daerah keputusan

Gambar 3.3 Kriteria Penerimaan H_0 dan H_a



Sumber: Danang sunyoto, 2011

3.9. Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila penulis bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik/turun) variabel dependen, jenis analisis

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

regresi berganda akan dilakukan apabila variabel independennya ada dua variabel.

Dijelaskan dalam buku Arikunto (2010: 344), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

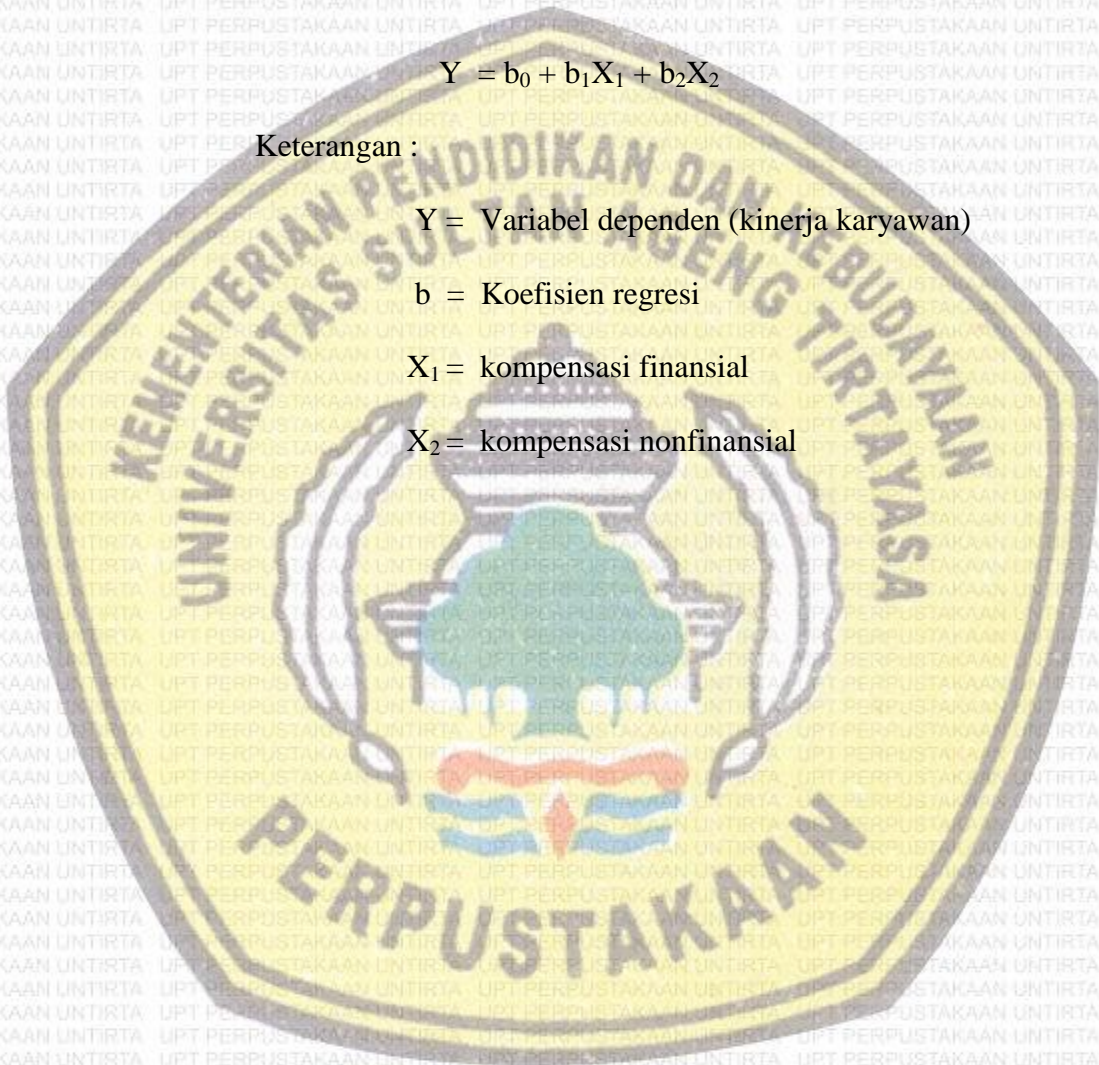
Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

b = Koefisien regresi

X₁ = kompensasi finansial

X₂ = kompensasi nonfinansial



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Sejarah terbentuknya PT. Parkland World Indonesia mengalami perubahan beberapa kali proses, dimana perusahaan yang berlokasi di JL. Raya Serang Km.68 Desa Nambo ilir, Cikande- Serang yang berdiri sejak tahun 2006 ini awalnya bernama PT. Poong Won Indonesia yang dibuktikan dengan No Akte pendirian No.06 tanggal 12 September 2006 dan akhirnya pada April 2008 dengan bergantinya pemegang saham maka perusahaan ini resmi berganti nama menjadi PT. Parkland World Indonesia yang dikenal dengan singkatan PT. PWI. PT Parkland World Indonesia merupakan perusahaan yang berbentuk persero, dan bergerak dalam bidang footwear (sepatu) dan memiliki lahan dengan luas total 170.893 M². PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu olahraga dengan memiliki 1 *buyer* utama (Adidas) dan 2 *buyer* tambahan (New Balance dan Kswis).

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan baik menyangkut eksistensi di dunia sepatu dengan memberikan mutu dan kualitas yang terbaik dibuktikan dengan memperoleh penghargaan *Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001:2007* adalah suatu standar internasional untuk menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan perusahaan ini juga tetap berusaha menjaga mutu dan kualitasnya yang menerapkan sistem Manajemen Mutu dengan diraihnya sertifikasi *International*

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Standard Organisation (ISO) 9001:2008. PT Parkland World Indonesia juga selalu berusaha untuk membangun perusahaan yang ramah lingkungan, dengan kerja keras inilah maka PT. Parkland World Indonesia memperoleh penghargaan dari pemerintah daerah Serang untuk kategori Industri Ramah Lingkungan.

PT Parkland World Indonesia memiliki 5 gedung produksi yang dibagi menjadi 41 cell, dimana setiap cell berfungsi memproses pembuatan sepatu mulai dari potong material (*cutting*), jahit material (*sewing*), sampai dengan proses sepatu jadi (*assembling*). Kemudian ada beberapa gedung lainnya yang terdiri dari gedung warehouse, stockfit, serta beberapa gedung kantor per departemen (HRD, SEA, GA, IT, LEAN, Accounting, Laborat, Development, Export, Marketing, Planning, Purchasing, Engenering, dll). Selain memproduksi sepatu, PT Parkland World Indonesia juga memproduksi *outsole* sendiri yang di produksi oleh bagian Rubber dengan memproses bahan mentah menjadi bahan jadi untuk *outsole*. Dan juga memproses penempelan *midsole* serta *accessories* di *stockfit* kemudian proses penempelan antar komponen *midsole* dilakukan dengan menggunakan lem yang di import. Produksi dimulai dengan *outsole* yang dikirim ke bagian *assembling* untuk diproses dan dilakukan pendataan *outsole* yang siap pakai kemudian dilakukan proses tempel antara *outsole* dengan upper sehingga menjadi produk sepatu jadi. Setelah itu dilakukan ceking kualitas sepatu apakah memenuhi standar yang ditetapkan oleh pihak *Buyer* atau tidak. Kemudian dilanjutkan dengan proses pasang accessories *hangtag*, *upc*, dan *scan barcode* kemudian dibungkus dan dimasukkan dalam box kemudian disusun dalam karton sesuai dengan *packing metode* dari marketing. Setelah selesai

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kemudian dikirim ke gudang jadi (*warehouse*) untuk di ceking kembali dan proses siap ekspor.

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 9.768 orang (sumber data HRD Dept.). Mengingat banyaknya jumlah karyawan di PT. Parkland World Indonesia, maka penulis akan mengambil sample dari salah satu departemen yang ada di perusahaan yaitu Departemen Planning Production Inventory Control (PPIC) untuk dijadikan objek penelitian.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan nomor satu dan terbaik di dunia dalam memproduksi sepatu adidas dengan tetap menciptakan hubungan kerja yang adil, aman, sehat, dan menjaga lingkungan serta berkontribusi bagi masyarakat dan pembangunan indonesia.

Misi

Menghasilkan produk sepatu adidas berkualitas tinggi melalui penerapan sistem manajemen Mutu ISO 9001 :2008, sistem Lean Manufacture pada manajemen produksi, melakukan kerja sama dengan supplier komponen sepatu berkualitas yang mempunyai komitmen untuk menerapkan Standar Tempat Kerja adidas, dan melakukan pengiriman barang tepat waktu.

Menciptakan hubungan kerja yang profesional serta menjalin hubungan yang baik dengan pemerintah melalui penerapan peraturan pemerintah, dengan pihak buyer melalui penerapan semua ketentuan buyer, serta dengan seluruh elemen manajemen dan karyawan.

PERINGATAN !!!

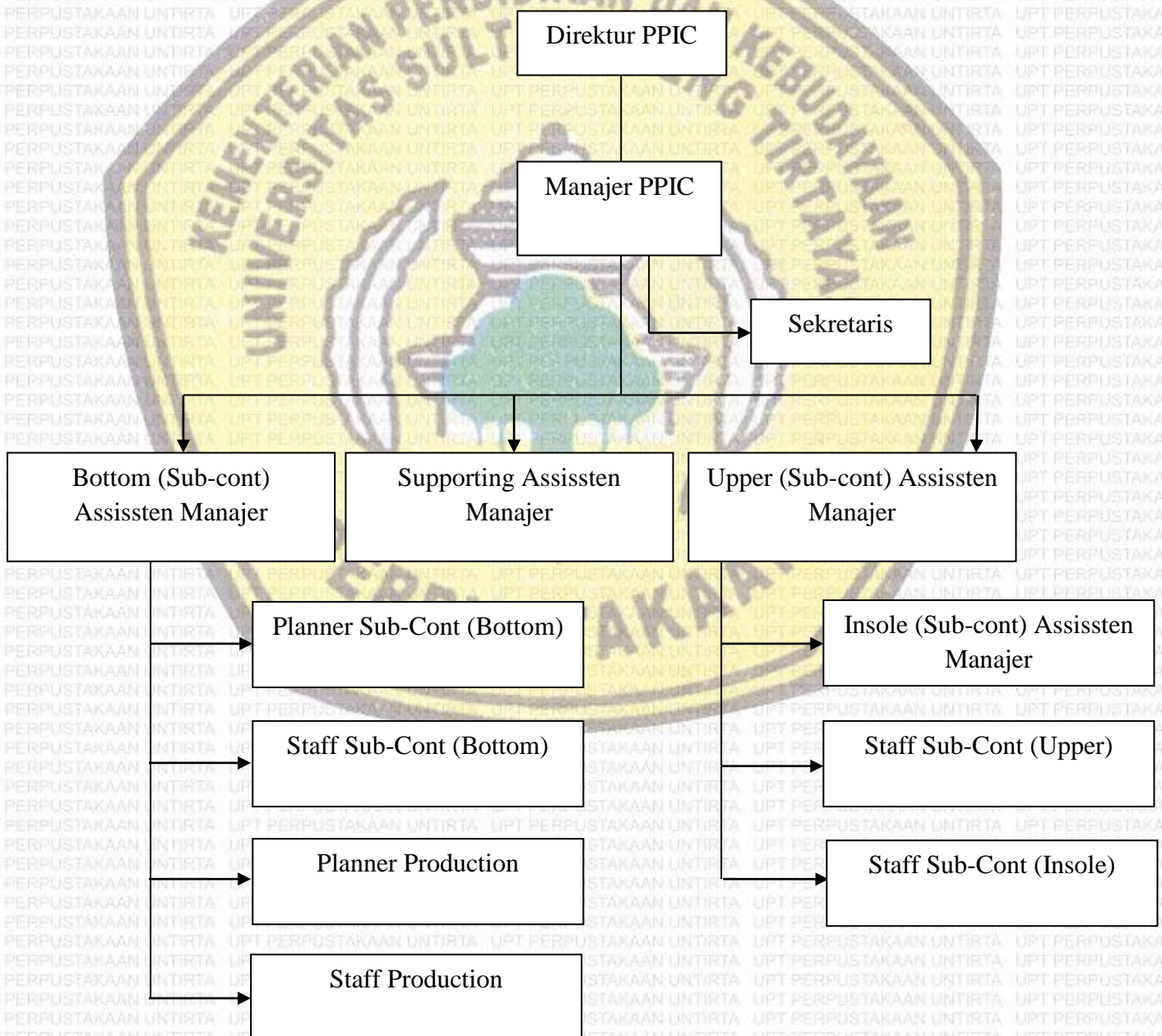
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Parkland World Indonesia bersifat fungsional.

Struktur ini telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan dan misi yang diembannya.

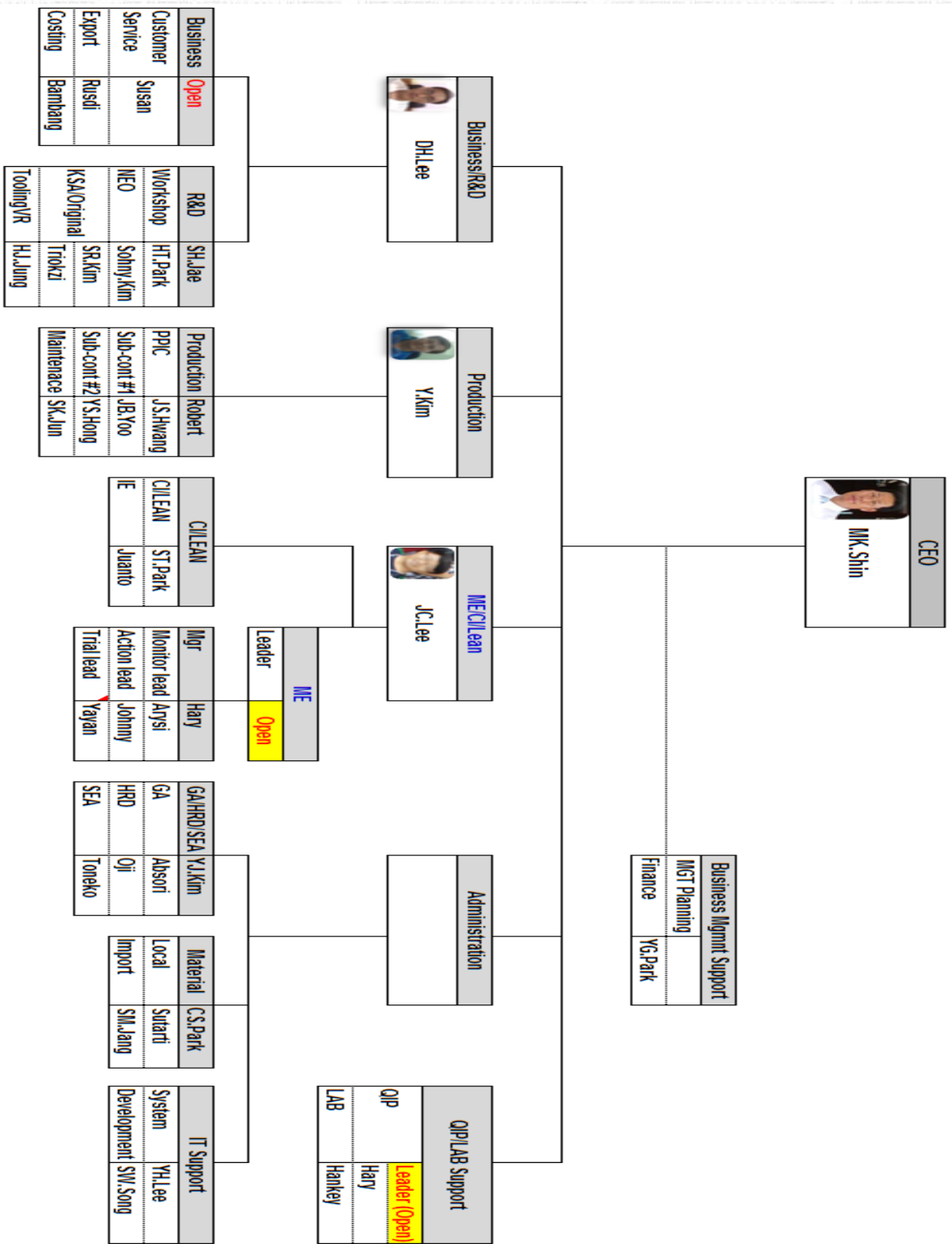
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Planning Departemen



Sumber : TO Planning Organizations, PT Parkland World Indonesia, 2010

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Sumber : Struktur Organisasi PT. PWI

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.1.4. Uraian Pekerjaan

I. Direktur PPIC

1. Menentukan kebijakan tertinggi departemen planning
2. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan
3. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan (PPIC Dept)
4. Memelihara dan mengawasi hasil produksi dan etc ekspor.
5. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina PPIC Dept secara efektif dan efisien
6. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan
7. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum PPIC Dept.

II. Sekretaris

1. Melakukan aktivitas kesekretariatan PPIC Dept.
2. Melakukan scan absensi karyawan PPIC Dept.
3. Mengkoordinasikan pengurusan segala bentuk perizinan (ijin/cuti) karyawan
4. Membuat laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PPIC Dept.
5. Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda kegiatan PPIC Dept.
6. Membuat data base dan menyimpan dokumen asli PPIC Dept.
7. Mengkoordinasikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Direktur PPIC
8. Menyiapkan laporan secara keseluruhan mengenai kegiatan Sekretaris perusahaan secara benar dan tepat waktu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

III. Divisi

1. Upper Sub-Cont Assisten Manajer

- Control On-Hand Plann Schedule Subcont
- Control Daily Balance sub-cont component dan upper
- Control daily balance sheet sub-cont
- Control PO all supplier
- Control document bea cukai
- Control data reject sub-cont
- Control claim sub-cont

2. Bottom Sub-cont Assisten Manajer

- Control On-Hand Plann Schedule Bottom
- Control Daily Balance sub-cont bottom component
- Control daily balance sheet bottom
- Control PO all supplier
- Control document bea cukai
- Control data reject sub-cont bottom
- Control claim sub-cont bottom

3. Supporting Assisten Manajer

- Inspection Schedule Report
- Daily Report to Parkland Korea
- On Hand Vs Actual Production report
- On Hand & Balance Status report
- Summary Order All Brand

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- Summary Order by Model

4. *Planner*

- Control Daily Balance Production
- Control proses kerja di lapangan
- Control etc yang akan ekspor
- Control material setting
- Control data reject production

5. *Staff*

- Making Callot Material
- Making Size run PK
- Making On Hand
- Making Daily Balance Production
- Input cell load plan entry
- Making master PK
- Making Schedule Production
- Making Weekly MDO



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	45	73,8
2	Perempuan	16	26,2
Jumlah		61	100

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebesar 73,8 persen, sedangkan responden perempuan sebesar 26,2 persen, Berarti responden pada Departemen PPIC PT. Parkland World Indonesia sebagian besar adalah laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	19-25 tahun	6	9,8
2	26-32 tahun	10	16,4
3	33-39 tahun	24	39,3
4	39-45 tahun	12	19,7
5	> 46 tahun	9	14,8
Jumlah		61	100

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia antara 33-39 tahun sebesar 39,3 persen, Kemudian disusul

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

responden berusia antara 39-45 tahun sebesar 19,7 persen, responden berusia antara 26-32 tahun sebesar 16,4 persen berada pada posisi ke tiga, selanjutnya responden berusia >46 tahun sebesar 14,8 persen, dan responden yang berusia 19-25 tahun sebesar 9,8 persen.

3. Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMA	21	34,4
2	D3	11	18,1
3	S1	29	47,5
4	S2	0	0
5	S3	0	0
Jumlah		61	100

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan terakhir S1 sebesar 47,5 persen, disusul responden berpendidikan terakhir SMA sebesar 34,4 persen, responden berpendidikan terakhir D3 sebesar 18,1 persen, sedangkan responden berpendidikan terakhir S2 dan S3 yaitu 0.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	1-2 tahun	19	31,1
2	2-3 tahun	5	8,2
3	3-4 tahun	7	11,5
4	4-5 tahun	8	13,1
5	>5 tahun	22	36,1
Jumlah		61	100

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun sebesar 36,1 persen. Kemudian disusul dengan responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebesar 31,1 persen, responden yang memiliki masa kerja 4-5 tahun sebesar 13,1 persendan responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebesar 11,5 persen, yang berada di peringkat terakhir yaitu responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebesar 8,2 persen.

5. Penghasilan

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan perbulan

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< Rp. 1.000.000	0	0
2	Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000	21	34,4
3	Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000	24	39,3
4	Rp. 5.000.000 - Rp. 7.000.000	10	16,4
5	> Rp. 7.000.000	6	9,8
Jumlah		61	100

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Cuti

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Cuti

		pert_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	tidak setuju	7	11,5	11,5	14,8
	Setuju	29	47,5	47,5	62,3
	sangat setuju	23	37,7	37,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37,7 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 47,5 persen, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11,5 persen, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

3. Bonus

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Bonus

		pert_3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	tidak setuju	3	4,9	4,9	6,6
	Setuju	35	57,4	57,4	63,9
	sangat setuju	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,1 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 57,4 persen, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4,9 persen, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

4. Komisi

Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Komisi

pert_4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1,6	1,6
	Setuju	37	60,7	62,3
	sangat setuju	23	37,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37,7 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60,7 persen, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

5. Asuransi Tenaga Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Asuransi Tenaga Kerja

pert_5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1,6	1,6
	tidak setuju	4	6,6	8,2
	Setuju	29	47,5	55,7
	sangat setuju	27	44,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 47,5 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6,6 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

6. Asuransi Kesehatan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Asuransi Kesehatan

pert_6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4,9	4,9
	Setuju	34	55,7	60,7
	sangat setuju	24	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39,3 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 55,7 persen, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4,9 persen.

7. Tunjangan Pensiun (Pesangon)

Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Tunjangan Pensiun

pert_7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3,3	3,3
	Setuju	33	54,1	57,4
	sangat setuju	26	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42,6 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 54,1 persen, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kompensasi Finansial

No	Tabel	Alternatif jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	4.6	27	26	6	2
2	4.7	23	29	7	2
3	4.8	22	35	3	1
4	4.9	23	37	1	-
5	4.10	27	29	4	1
6	4.11	24	34	3	-
7	4.12	26	33	2	-
Jumlah		172	223	26	6
Akumulasi		427			

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari berbagai tanggapan dari masing-masing pertanyaan diatas, maka dapat dikelompokkan berdasarkan kelompok responden sebagai berikut :

- Responden yang menyatakan sangat setuju
 $(172:427) \times 100\% = 40,2\%$
- Responden yang menyatakan setuju
 $(223:427) \times 100\% = 52,2\%$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- Responden yang menyatakan tidak setuju

$$(26 : 427) \times 100\% = 6,1\%$$

- Responden yang menyatakan sangat tidak setuju

$$(6 : 427) \times 100\% = 1,4\%$$

Apabila didasarkan pada tingkat persetujuan, maka dapat diketahui tanggapan Kompensasi Finansial (Variabel X₁) diperspektif karyawan adalah sebagai berikut:

- Jumlah pertanyaan Variabel X₁ (Kompensasi Finansial) = 7
- Jumlah responden dalam penelitian = 61
- Nilai skala jawaban (Rating nilai Skala Likert)

a. Penentuan batas skor

- Batas I : $7 \times 5 \times 61 = 2.135$
- Batas II : $7 \times 4 \times 61 = 1.708$
- Batas III : $7 \times 3 \times 61 = 1.281$
- Batas IV : $7 \times 2 \times 61 = 854$
- Batas V : $7 \times 1 \times 61 = 427$

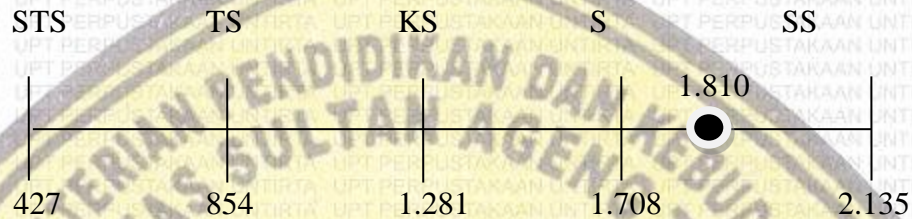
b. Penentuan skoring jawaban responden

- Sangat setuju : $172 \times 5 = 860$
 - Setuju : $223 \times 4 = 892$
 - Tidak setuju : $26 \times 2 = 52$
 - Sangat tidak setuju : $6 \times 1 = 6$
-
- 1.810

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka tingkat persetujuan terhadap Kompensasi Finansial (Variabel X_1) ialah (1.810 : 2.135) x 100%, maka didapat hasil sebesar 84,7 persen. Maka dapat juga dilihat dalam interval sebagai berikut :



Interval diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan terhadap Kompensasi Finansial sebesar 1.810 dan berada pada daerah interval setuju. Berarti secara keseluruhan Kompensasi Finansial yang dilakukan perusahaan sudah baik di perspektif karyawan.

4.2.3. Tanggapan Responden terhadap Kompensasi Nonfinansial

1. Tugas-Tugas yang menarik

Tabel 4.14 Tanggapan Responden terhadap Tugas-Tugas yang menarik

		pert_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	tidak setuju	6	9,8	9,8	11,5
	Setuju	36	59,0	59,0	70,5
	sangat setuju	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 29,5 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 59 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9,8 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1,6 persen.

2. Tanggung jawab

Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Tanggung jawab

pert_2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	9	14,8	14,8	16,4
Valid Setuju	34	55,7	55,7	72,1
sangat setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,9 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 55,7 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14,8 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Pengakuan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Pengakuan

pert_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	10	16,4	16,4	19,7
Valid Setuju	29	50,8	50,8	70,5
sangat setuju	20	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29,5 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 50,8 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16,4 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

4. Kebijakan-kebijakan yang sehat

Tabel 4.17 Tanggapan Responden terhadap Kebijakan yang sehat

pert_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	13	16,4	16,4	19,7
Valid Setuju	33	55,7	55,7	75,4
sangat setuju	13	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24,6 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 55,7 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16,4 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

5. Supervisi yang kompeten

Tabel 4.18 Tanggapan Responden terhadap Supervisi yang kompeten

pert_5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	8	11,5	11,5	13,1
Valid Setuju	31	57,4	57,4	70,5
sangat setuju	19	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29,5 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 57,4 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11,5 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6. Kerabat kerja yang menyenangkan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden terhadap Kerabat Kerja
pert_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	10	16,4	16,4	18,0
Valid Setuju	35	57,4	57,4	75,4
sangat setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24,6 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 57,4 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16,4 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

7. Lingkungan kerja yang nyaman

Tabel 4.20 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja
pert_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	7	11,5	11,5	13,1
Valid Setuju	34	55,7	55,7	68,9
sangat setuju	19	31,1	31,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 31,1 persen, yang menyatakan setuju 55,7 persen, yang menyatakan tidak setuju 11,5 persen, sangat tidak setuju 1,6 persen.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kompensasi Nonfinansial

No	Tabel	Alternatif jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	4.14	18	36	6	1
2	4.15	17	34	9	1
3	4.16	20	29	10	2
4	4.17	13	33	13	2
5	4.18	19	31	8	3
6	4.19	15	35	10	1
7	4.20	19	34	7	1
Jumlah		121	232	63	11
Akumulasi		427			

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari berbagai tanggapan dari masing-masing pertanyaan diatas, maka dapat dikelompokkan berdasarkan kelompok responden sebagai berikut:

- Responden yang menyatakan sangat setuju

$$(121:427) \times 100\% = 28,3\%$$

- Responden yang menyatakan setuju

$$(232:427) \times 100\% = 54,3\%$$

- Responden yang menyatakan tidak setuju

$$(63:427) \times 100\% = 14,7\%$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- Responden yang menyatakan sangat tidak setuju

$$(11:427) \times 100\% = 2,6\%$$

Apabila didasarkan pada tingkat persetujuan, maka dapat diketahui tanggapan kompensasi nonfinansial (Variabel X₂) diperspektif karyawan adalah sebagai berikut:

- Jumlah pertanyaan Variabel X₂ (Kompensasi nonfinansial) = 7
- Jumlah responden dalam penelitian = 61
- Nilai skala jawaban (Rating nilai Skala Likert)

a. Penentuan batas skor

- Batas I : $7 \times 5 \times 61 = 2.135$
- Batas II : $7 \times 4 \times 61 = 1.708$
- Batas III : $7 \times 3 \times 61 = 1.281$
- Batas IV : $7 \times 2 \times 61 = 854$
- Batas V : $7 \times 1 \times 61 = 427$

b. Penentuan skoring jawaban responden

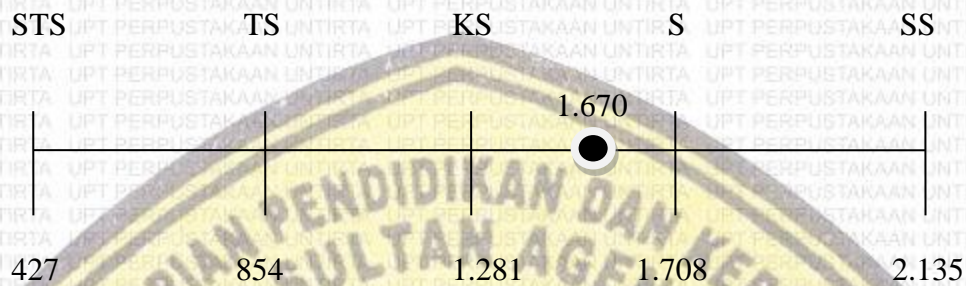
- Sangat setuju : $121 \times 5 = 605$
 - Setuju : $232 \times 4 = 928$
 - tidak setuju : $63 \times 2 = 126$
 - Sangat tidak setuju : $11 \times 1 = 11$
- 1.670

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka tingkat persetujuan terhadap kompensasi nonfinansial (Variabel X₂) ialah $(1.670: 2135) \times$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

100%, maka didapat hasil sebesar 78,2 persen. Maka dapat juga dilihat dalam interval sebagai berikut:



Interval diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan terhadap kompensasi nonfinansial sebesar 1.670 dan berada pada daerah interval kurang setuju. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial pada Departemen Planning PT. Parkland World Indonesia belum puas dalam persepsi karyawan.

4.2.4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

1. Loyalitas

Tabel 4.22 Tanggapan Responden terhadap Loyalitas

		pert_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	tidak setuju	5	8,2	8,2	11,5
	Setuju	24	39,3	39,3	50,8
	sangat setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49,2 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 39,3 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8,2 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

2. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas

Tabel 4.23 Tanggapan Responden terhadap Kemampuan menyelesaikan tugas

pert_2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	6	9,8	9,8	13,1
Valid Setuju	27	44,3	44,3	57,4
sangat setuju	26	42,6	42,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42,6 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 44,3 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9,8 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Kerapihan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden terhadap Kerapihan

pert_3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	5	8,2	8,2	9,8
Valid Setuju	28	45,9	45,9	55,7
sangat setuju	27	44,3	44,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 45,9 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8,2 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

4. Pelayanan sesuai tuntutan

Tabel 4.25 Tanggapan Responden terhadap Pelayanan

pert_4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	8,2	8,2	8,2
Valid Setuju	32	52,5	52,5	60,7
sangat setuju	24	39,3	39,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39,3 persen, responden yang menyatakan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju sebanyak 52,5 persen, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8,2 persen.

5. Disiplin

Tabel 4.26 Tanggapan Responden terhadap Disiplin

pert_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	5	8,2	8,2	9,8
Valid Setuju	33	54,1	54,1	63,9
sangat setuju	22	36,1	36,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,1 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 54,1 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8,2 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6. Taat pada peraturan yang berlaku

Tabel 4.27 Tanggapan Responden terhadap Taat pada peraturan Yang berlaku

pert_6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
tidak setuju	1	1,6	1,6	3,3
Valid Setuju	30	49,2	49,2	52,5
sangat setuju	29	47,5	47,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47,5 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 49,2 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,6 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

7. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain

Tabel 4.28 Tanggapan Responden terhadap Kemampuan berinteraksi

pert_7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	4,9	4,9	4,9
tidak setuju	10	16,4	16,4	21,3
Valid Setuju	33	54,1	54,1	75,4
sangat setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24,6 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 54,1 persen, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16,4 persen, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4,9 persen.

8. Kemampuan untuk bekerja dengan orang lain

Tabel 4.29 Tanggapan Responden terhadap Kemampuan bekerja sama

pert_8				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3,3	3,3
	Setuju	36	59,0	62,3
	sangat setuju	23	37,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37,7 persen, responden yang menyatakan setuju sebanyak 59 persen, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.30 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan

No	Tabel	Alternatif jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	4.22	30	24	5	2
2	4.23	26	27	6	2
3	4.24	27	28	5	1
4	4.25	24	32	5	-
5	4.26	22	33	5	1
6	4.27	29	30	1	1
7	4.28	15	33	10	3
8	4.29	23	36	2	-
Jumlah		196	243	39	10
Akumulasi		488			

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari berbagai tanggapan dari masing-masing pertanyaan diatas, maka dapat dikelompokkan berdasarkan kelompok responden sebagai berikut:

- Responden yang menyatakan sangat setuju
 $(196:488) \times 100\% = 40,1\%$
- Responden yang menyatakan setuju
 $(243:488) \times 100\% = 49,7\%$
- Responden yang menyatakan tidak setuju
 $(39:488) \times 100\% = 7,8\%$
- Responden yang menyatakan sangat tidak setuju
 $(10:488 \times 100\% = 2,0\%$

Apabila didasarkan pada tingkat persetujuan, maka dapat diketahui tanggapan kinerja karyawan (Variabel Y) diperspektif karyawan adalah sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- Jumlah pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan) = 8
- Jumlah responden dalam penelitian = 61
- Nilai skala jawaban (Rating nilai Skala Likert)

a. Penentuan batas skor

- Batas I : $8 \times 5 \times 61 = 2.440$
- Batas II : $8 \times 4 \times 61 = 1.952$
- Batas III : $8 \times 3 \times 61 = 1.464$
- Batas IV : $8 \times 2 \times 61 = 976$
- Batas V : $8 \times 1 \times 61 = 488$

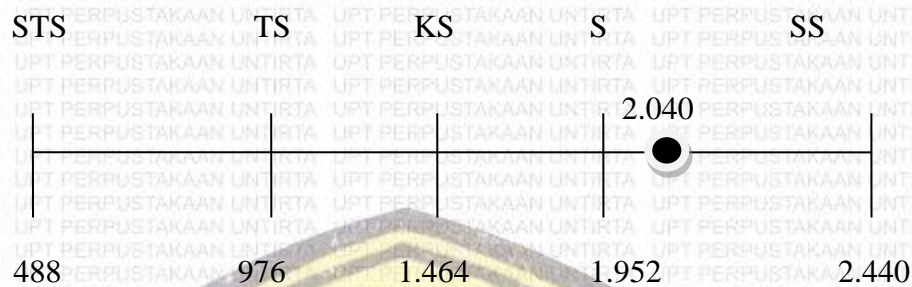
b. Penentuan skoring jawaban responden

- Sangat setuju : $196 \times 5 = 980$
 - Setuju : $243 \times 4 = 972$
 - tidak setuju : $39 \times 2 = 78$
 - Sangat tidak setuju : $10 \times 1 = 10$
- 2.040

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka tingkat persetujuan terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) ialah $(2.040 : 2.440) \times 100\%$, maka didapat hasil sebesar 83,6 persen. Maka dapat juga dilihat dalam interval sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Interval diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan terhadap kinerja karyawan sebesar 2.040 dan berada pada daerah interval setuju. Berarti secara keseluruhan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan sudah baik di perspektif karyawan.

4.3. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel. Setelah melakukan pengumpulan data selanjutnya melakukan pengolahan data dengan dibantu program SPSS 20, maka didapat hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukan tingkat kevalidan instrument penelitian, artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid jika $r > 0,3$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan, yaitu:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Pert_ke	Skor total	Signifikan	keterangan
1	0,452	0,000	Valid
2	0,567	0,000	Valid
3	0,717	0,000	Valid
4	0,730	0,000	Valid
5	0,511	0,000	Valid
6	0,740	0,000	Valid
7	0,622	0,000	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X₂)

Pert_ke	Skor total	Signifikan	Keterangan
1	0,747	0,000	Valid
2	0,581	0,000	Valid
3	0,487	0,000	Valid
4	0,729	0,000	Valid
5	0,764	0,000	Valid
6	0,618	0,000	Valid
7	0,766	0,000	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.33 Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

Pert_ke	Skor total	Signifikan	Keterangan
1	0,575	0,000	Valid
2	0,702	0,000	Valid
3	0,618	0,000	Valid
4	0,715	0,000	Valid
5	0,755	0,000	Valid
6	0,512	0,000	Valid
7	0,499	0,000	Valid
8	0,765	0,000	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 20 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item variabel kompensasi finansial(X_1), kompensasi nonfinansial (X_2), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung yang lebih tinggi dari 0,3 dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pernyataan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,631	7

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	7

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	8

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan menghasilkan nilai cronbach's Alpha > 60 persen maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable (Menurut Imam Gozali, 2006:42). Perbandingan nilai cronbach's Alpha dengan criteria Nunnally ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.37 Perbandingan Nilai *Alpha* dengan *r* tabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai r	Keterangan
Kompensasi finansial	0,631	0,60	Reliabel
Kompensasi nonfinansial	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,726	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah, 2013

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel reliabel, karena mempunyai nilai $Alpha > \text{nilai } r$. Sehingga dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk menggunakan persamaan regresi berganda adalah pengujian asumsi klasik. Uji ini digunakan agar mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*). Dalam penelitian ini digunakan lima pengujian asumsi klasik, yaitu:

4.4.1. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan memperoleh informasi apakah model linear atau tidak. Setelah dilakukan pengolahan data maka outputnya sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.38 Uji Linearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,352	3,055		1,424	,160
1					
kompensasi finansial	,262	,103	,221	2,549	,014
kompensasi nonfinansial	,715	,092	,689	7,803	,000
Z	-3,596	34,186	-,009	-,105	,917

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari tabel diatas terlihat nilai t hitung untuk variabel Z sebesar -0,105 dan nilai signifikannya sebesar 0,917, Maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi linieritas karena nilai signifikansi $Z > \alpha$ (0,05).

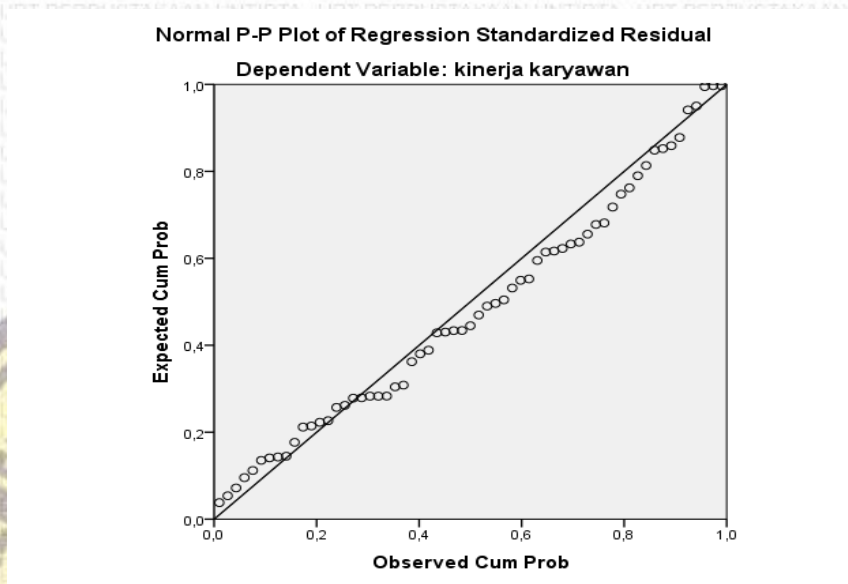
4.4.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara mengecek kenormalitasan adalah dengan plot Probabilitas Normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

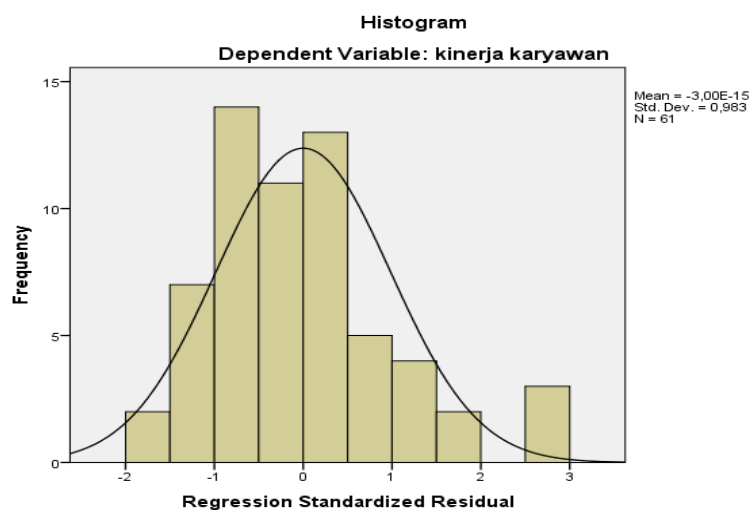
Gambar 4.2 Plot Probabilitas Normal



Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data mengumpul disekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal. Selain grafik P-Plot diatas, uji normalitas dapat dilihat seperti dalam gambar histogram berikut ini:

Gambar 4.3 Histogram Normalitas



Sumber: Data yang telah diolah, 2013

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dari gambar diatas, gambar berebntuk lonceng. Hal ini berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau data telah berdistribusi normal. Meskipun plot probabilitas menyediakan dasar yang nyata untuk memeriksa kenormalan, akan tetapi uji hipotesis juga sangat diperlukan.

4.4.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance inflation factor*) perhatikan keluaran komputer dibawah ini:

Tabel 4.39 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,327	3,020		1,433	,157		
1 kompensasi finansial	,262	,102	,221	2,572	,013	,959	1,042
kompensasi nonfinansial	,717	,089	,691	8,022	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel X_1 dan X_2 sebesar 1,042 dan nilai tolerance sebesar 0,959. dari hasil diatas bisa gambarkan dengan ketentuan besaran nilai indikasi tidak terjadi multikolinieritas, yaitu nilai VIF sebesar 1,042 yang nilainya lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,959 yang besaran nilai mendekati 1. dengan menggunakan kedua cara

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

diatas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Mengukur multikolinieritas, juga dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas

Coefficient Correlations ^a				
Model		Kompensasi finansial	Kompensasi nonfinansial	
1	Correlations	kompensasi finansial	1,000	,110
		kompensasi nonfinansial	,110	1,000
	Covariances	kompensasi finansial	,025	,002
		kompensasi nonfinansial	,002	,018

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Besaran koefisien korelasi antar variabel independen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial adalah 0,110. Terjadinya multikolinieritas jika nilai korelasi adalah tinggi, biasanya lebih 0,80. Oleh karena itu, diantara kedua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.4. Uji Heteroskedastisitas

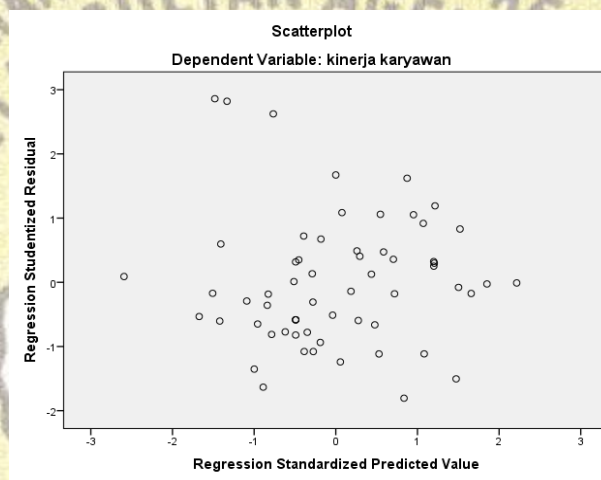
Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan alam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode grafik (*scatter*).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- Jika dalam *scatterplot* ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada dalam grafik (*scatterplot*) model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya pola teratur, melainkan titik-titik tersebut menyebar secara acak diatas dan dibawah sumbu Y.maka bisa disimpulkan dari hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan atau tingkat keeratan hubungan antara satu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

variabel dengan variabel lainnya. Berikut adalah hasil pengolahan korelasi parsial pada penelitian ini :

Tabel 4.41 Nilai Korelasi Parsial kompensasi finansial dan kinerja karyawan

Correlations

Control Variables		kompensasi finansial	kinerja karyawan
kompensasi nonfinansial	kompensasi finansial	Correlation	,320
		Significance (2-tailed)	,013
		Df	58
	kinerja karyawan	Correlation	,320
		Significance (2-tailed)	,013
		Df	58

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Terlihat pada tabel diatas, didapat koefisien korelasi antara kompensasi finansial dengan Kinerja karyawan sebesar 0, 320. Dari koefisien korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah dan positif antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kompensasi finansial dalam menerangkan Kinerja karyawan maka dilakukan koefisiensi determinasi

(KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,320^2 \times 100\% \\
 &= 10,24\%
 \end{aligned}$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berarti sumbangan kompensasi finansial dalam menerangkan kinerja karyawan sebesar 10,24 persen dan sisanya sebesar 89,76 persen diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 4.42 Nilai Korelasi Parsial kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan

Control Variables			kompensasi nonfinansial	kinerja karyawan
kompensasi finansial	kompensasi nonfinansial	Correlation	1,000	,725
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	58
	kinerja karyawan	Correlation	,725	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	58	0

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Terlihat pada tabel diatas, didapat koefisien korelasi antara kompensasi nonfinansial dengan Kinerja karyawan sebesar 0,725. Dari koefisien korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kemampuan kompensasi nonfinansial dalam menerangkan kinerja karyawan maka dilakukan koefisiensi determinasi (KD) sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,725^2 \times 100\%$$

$$= 52,56\%$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berarti sumbangan atau kemampuan kompensasi nonfinansial dalam menerangkan kinerja karyawan sebesar 52,56persen dan sisanya sebesar 47,44 persen diterangkan oleh variabel lain.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Suatu koefisien harus mempunyai nilai yang berarti (signifikan), adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Hipotesis 1

$H_0: \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

a) Menentukan t hitung dan t tabel

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Hasil yang didapatkan dari *SPSS versi 20* memberikan t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen seperti tabel dibawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.43 Nilai t hitung

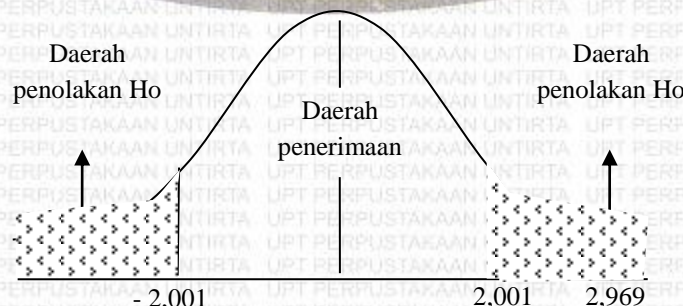
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,326	3,670		4,722	,000
	kompensasi finansial	,427	,144	,361	2,969	,004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh bahwa $Y = 17,326 + 0,427 X_1$, nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial sebesar 2,969. Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) (α) sebesar 5 % (0,05). Dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 61 - 2 = 59$, pada tabel menunjukkan nilai 2,001. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,969 > 2,001$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.5 Kurva Uji Hipotesis Pertama



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

(2,969 > 2,001), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Planning PT. Parkland World Indonesia.

4.6.2. Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

- Hipotesis 2

$H_0: \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja karyawan.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.44 Nilai t hitung

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,834	2,228		4,413	,000
	kompensasi nonfinansial	,763	,092	,735	8,331	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh bahwa $Y = 9,834 + 0,763 X_2$, nilai t hitung untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 8,331. Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95 % sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) (α) sebesar 5 % (0,05). Dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 61 - 2 = 59$, pada

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

tabel menunjukkan nilai 2,001. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8,331 > 2,001$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis kedua



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($8,331 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Planning PT. Parkland World Indonesia.

4.6.3. Uji Hipotesis Ketiga (Uji F)

Hipotesis 3

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien yang diperoleh berarti atau tidak. Adapun pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja karyawan

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja karyawan

a) Menentukan F hitung

Dalam uji F ini untuk membuktikan apakah variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji F dengan cara pengolahan SPSS 20 *for windows*. Maka hasil yang diperoleh adalah:

Tabel 4.45 Nilai F hitung

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742,301	2	371,150	41,317	,000 ^b
	Residual	521,011	58	8,983		
	Total	1263,312	60			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial

Sumber: Data yang telah diolah, 2013

b) Menentukan F tabel

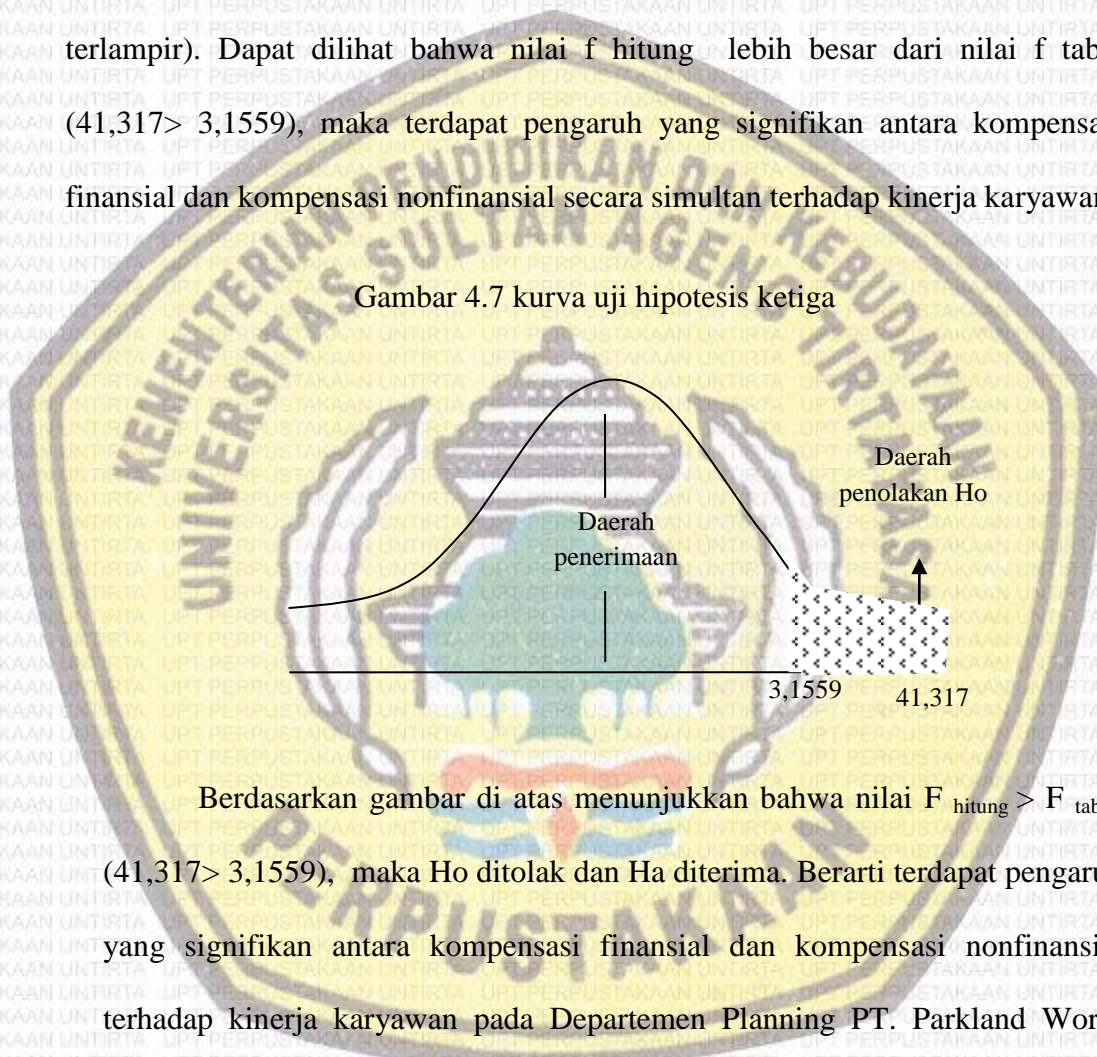
Berdasarkan tabel diatas dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh bahwa nilai f hitung sebesar 41,317. Dengan menggunakan tingkat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

keyakinan 95%, signifikansi $\alpha = 5\%$, df-1 (jumlah variabel-1) berarti df 1 (3-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $61-2-1 = 58$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,1559 (tabel terlampir). Dapat dilihat bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($41,317 > 3,1559$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.7 kurva uji hipotesis ketiga



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($41,317 > 3,1559$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Planning PT. Parkland World Indonesia.

4.7. Analisis Korelasi Berganda

Perhitungan koefisien korelasi berganda untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersama-

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sama. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 20 didapatkan hasil regresi linier berganda yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.46
 Nilai R dan R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,573	2,99716

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial

Sumber: Data yang telah diolah

- R menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antar dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungannya semakin erat. Sebaliknya, jika mendekati 0, maka hubungannya semakin lemah. Dalam tabel diatas nilai R di dapat sebesar 0,767. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- *R square* (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah menjadi bentuk persen, artinya persentase kemampuan menjelaskan variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari tabel tersebut nilai *R square* sebesar 0,588, artinya persentase kemampuan menjelaskan variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2%

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan diteliti dalam penelitian ini.

- *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan. Nilai yang diperoleh sebesar 0,573 atau 57,3%, artinya sumbangan pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap naik turunnya variabel kinerja karyawan sebesar 57,3% dan tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau telah disesuaikan.

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda seperti dalam tabel berikut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.47

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,327	3,020		1,433	,157
1 kompensasi finansial	,262	,102	,221	2,572	,013
kompensasi nonfinansial	,717	,089	,691	8,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah Diolah

Persamaan regresi liniernya sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,327 + 0,262 X_1 + 0,717 X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan di atas adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta (b) sebesar 4,327, artinya jika kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi nonfinansial (X₂) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,327.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial (b₁) bernilai positif, yaitu sebesar 0,262, artinya setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu kali akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262 kali, dengan asumsi variabel independen lainnya (kompensasi nonfinansial) nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial (b₂) bernilai positif, yaitu sebesar 0,717, artinya setiap kenaikan kompensasi nonfinansial sebesar

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

satu kali akan menaikan kinerja karyawan sebesar 0,717 kali, dengan asumsi variabel independen lainnya (kompensasi finansial) nilainya tetap.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan hasil berikut: $Y = 17,326 + 0,427 X_1$. nilai korelasinya di dapat sebesar 0,320, yang berarti terdapat hubungan yang rendah antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning. Nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 10,24 persen, yang berarti kemampuan variabel kompensasi finansial (X_1) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) prngaruhnya sebesar 10,24 persen.

Adapun hasil nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel ($2,969 > 2,001$). Jadi H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning , Diterima.

2. Terdapat pengaruh antara kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan hasil berikut: $Y = 9,834 + 0,763 X_2$. nilai korelasinya di dapat sebesar 0,725, yang berarti terdapat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

hubungan yang kuat antara kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning. Nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 52,56 persen, yang berarti kemampuan variabel kompensasi nonfinansial (X_2) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) pengaruhnya sebesar 52,56 persen. Adapun hasil Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel ($8,331 > 2,001$). Jadi H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning Diterima.

3. Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan hasil berikut: $Y = 4,327 + 0,262 X_1 + 0,717 X_2$. Nilai korelasi berganda antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan, didapat sebesar 0,767, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan pada kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,588, artinya kemampuan menjelaskan variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pengaruhnya sebesar 58,8 persen, adapun nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($41,317 > 3,1559$). Jadi H_3 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning, Diterima.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan positif dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning.

Saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 10,24 persen. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar terutama pada pertanyaan yang berkaitan dengan gaji, bonus, cuti dan asuransi kesehatan. Dengan demikian, untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik maka pihak perusahaan harus memperhatikan kompensasi finansial karyawan yang diantaranya, perbaikan dan peningkatan penggajian, memberikan hak cuti kepada karyawan, memberikan bonus secara objektif kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan jabatan sehingga karyawan akan lebih rajin dalam bekerja. Serta perusahaan seharusnya memberikan asuransi secara penuh yang dapat mem-*backup* kesehatan karyawan.
2. Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi non finansial dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning adalah sebesar 52,56 persen. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki unsur yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning. Seseorang akan lebih menunjukkan sikap

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

positif terhadap kinerja apabila merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu maka sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kompensasi non finansial, seperti tanggung jawab, rasa pengakuan dari atasan, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten supaya kinerja karyawan bisa menjadi optimal, memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti memotivasi karyawan demi terwujudnya sasaran perusahaan. Dan perusahaan seharusnya dapat menjaga keamanan interaksi sosial antar karyawan.

3. Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning adalah sebesar 58,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa hendaknya PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning memperhatikan dua faktor tersebut yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Telah diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial harus terus ditingkatkan. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila karyawan berprestasi maupun pemberian hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan. Pada kondisi dengan pekerjaan tingkat stress yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penulis mengusulkan yaitu untuk fokus kepada kompensasi non finansial, karena penelitian ini menunjukkan pengaruh atau sumbangan kompensasi non finansial terhadap

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan kompensasi finansial, yaitu sebesar 52,56 persen. Hal ini terjadi karena adanya sekumpulan bukti bahwa kompensasi nonfinansial di PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning kurang diperhatikan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis hanya sebatas pada departemen planning, jadi hasil penelitian tidak dapat dinilai sama pada departemen-departemen yang lainnya yang ada di PT. Parkland World Indonesia, ataupun pada departemen yang sama pada perusahaan yang lain.

5.4. Agenda Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis dilakukan dalam rentan waktu lebih kurang 2 bulan penelitian. Jadi tidak menutup kemungkinan akan terjadi hasil yang berbeda jika penelitian dilakukan dengan jangkang waktu yang lebih lama terkait dengan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayan, Jordan E. 2002. *Bengkel Kreatifitas*. Jakarta: Kalifa.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke IV. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. 1997. *Organisasi "Perilaku Struktur Proses."* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, Dr. T. Hani, MBA. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar Prabu, Drs., M.Si. Psi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Modul Praktikum Alat Analisis Statistik. 2010. Edisi Revisi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Untirta.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Riani, L. Asri. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Prof. Dr. H. Veithzal, M.B. Adan Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta : PT. Grafindo Pustaka.

Robins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Bandung : CV. PusakaSetia.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sculer, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta : Erlangga.

Strauss, George & Leonard Sayles. 1990. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit IPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono, Prof. Dr. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cetakan Ketiga belas. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta : CAPS

Supranto, J. 2009. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga

Sutrisno, DR. Edy, M.Si. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Catatan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung : Alfabeta.

Syaifullah, Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. 2005. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb.*, <http://organisasi.org/pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb>. Diakses pada tanggal 17 Juli 2013.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jakarta: Banyunedai Publishing

Jurnal

Pratiwi, Agustin. Drs. Ec. Mudji Kuswinarno. M.Si dan Faidal S.E, MM. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Madura: Universitas Trunojoyo Madura (UTM).
www.google.com



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



LAMPIRAN

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

DOSEN PEMBIMBING : H. Wawan Prahiwan, SE.,MM
 Co PEMBIMBING : Roni Kambara, ST.,M.MT
 NAMA MAHASISWA : Eva Irmayanti
 NIM : 092758
 JUDUL : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia

NO	TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
			I	II
1	15 May 2013	PROPOSAL		
2	2 July 2013	BAB I		
3	9 July 2013	REVISI BAB I		
4	2 Okt. 2013	BAB II		
5	11 Okt. 2013	BAB III		
6	16 Okt. 2013	REVISI BAB III		
7	18 Okt. 2013	BAB IV		
8	23 Okt. 2013	REVISI BAB IV		
9	25 Okt. 2013	BAB V		
10	30 Okt. 2013	REVISI BAB V		
11		acc skripsi		
12		6/11-2013		
13				
14				
15				
16				
17				

Nomor : 3403/EX/HRD-PWI/X/2013
Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada,
Yth. Koordinator Program Penelitian
Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan Data sebagai berikut :

Nama : EVA IRMAYANTI
NIM : 5551092758
Tempat / Tgl Lahir : Serang . 14 Desember 1986
Semester : VIII (Delapan)
Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang : Strata Satu (S1)
Fakultas : Ekonomi

Telah menyelesaikan Penelitian / Observasi di perusahaan kami dengan Judul “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Parkland World Indonesia Departemen Planning “ sebagai kelengkapan penyelesaian Skripsi Mahasiswa tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Serang, 01 Oktober 2013
Hormat kami,


ABSORI
Manager HRD



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN SDM**

Alamat : Jalan Raya Jakarta KM. 4 Pakupatan Serang Phone (0254) 280330.

Kepada Yth.

Bapak / Ibu/Saudara/i Karyawan /ti

PT. Parkland World Indonesia

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), saya bermaksud mengadakan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian Sarjana.

Untuk kelancaran maksud di atas, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan.

Penelitian ini hanya dipergunakan sebagai bahan untuk penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia Departemen Planning.**

Atas kesediaan Bapak / Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Eva Irmayanti
NIM. 092758

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia

- a. 19 – 25 tahun
- b. 26 – 32 tahun
- c. 33 – 39 tahun
- d. 39-45 tahun
- e. > 46

3. Pendidikan Terakhir

- a. SMA
- b. D3
- c. S1
- d. S2
- e. S3

4. Masa kerja

- a. 1-2 tahun
- b. 2-3 tahun
- c. 3-4 tahun
- d. 4-5
- e. > 5

5. Penghasilan Perbulan

- a. < Rp. 1.000.0000
- b. Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000
- c. Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000
- d. Rp. 5.000.000 - Rp. 7.000.000
- e. > Rp. 7.000.000

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon dibaca dengan baik setiap pertanyaan dan seluruh jawaban.
2. Mohon diberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda paling sesuai.
3. Keterangan jawaban

SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 R : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

I. Variabel X₁ : Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji/upah yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan.					
2	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan jatah cuti yang bisa diambil kapan saja jika ada keperluan.					
3	Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila anda telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan.					
5	Anda merasa aman dengan adanya program asuransi tenaga kerja yang diberikan.					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Variabel X₁ : Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
6	Adanya program asuransi kesehatan yang diberikan bagi karyawan dapat membantu anda untuk kesejahteraan keluarga.					
7	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan pesangon kepada karyawan yang di PHK.					

II. Variabel X₂ : Kompensasi Nonfinansial

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Tugas-tugas yang anda jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja anda meningkat.					
2	Wewenang dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada anda membuat anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan anda.					
3	Anda mendapatkan pengakuan dari atasan anda atas hasil kerja yang telah anda capai.					
4	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Variabel X₂ : Kompensasi Nonfinansial

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5	Pimpinan perusahaan tempat anda bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
6	Sesama karyawan ditempat anda bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dan dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugasnya.					
7	Suasana dan lingkungan kerja anda saat ini sangat nyaman dan membuat anda bergairah dalam bekerja.					

III. Variabel Y : Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.					
2	Sebagai karyawan anda merasa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
3	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja.					
4	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Variabel Y : Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5	Karyawan seharusnya datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja perusahaan.					
6	Karyawan sebaiknya mengikuti agenda atau jadwal kerja.					
7	Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja.					
8	Karyawan harus membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kompensasi finansial (X_1)

Correlations

		pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	tot_x1
pert_1	Correlation Coefficient	1,000	,160	,173	,085	,200	,052	,163	,452**
	Sig. (2-tailed)	.	,218	,184	,516	,123	,689	,211	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_2	Correlation Coefficient	,160	1,000	,108	,296*	,257*	,201	,241	,567**
	Sig. (2-tailed)	,218	.	,407	,020	,046	,121	,061	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_3	Correlation Coefficient	,173	,108	1,000	,706**	,270*	,757**	,572**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,184	,407	.	,000	,035	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_4	Correlation Coefficient	,085	,296*	,706**	1,000	,303*	,758**	,710**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,516	,020	,000	.	,017	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_5	Correlation Coefficient	,200	,257*	,270*	,303*	1,000	,277*	,055	,511**
	Sig. (2-tailed)	,123	,046	,035	,017	.	,031	,675	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_6	Correlation Coefficient	,052	,201	,757**	,758**	,277*	1,000	,554**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,689	,121	,000	,000	,031	.	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_7	Correlation Coefficient	,163	,241	,572**	,710**	,055	,554**	1,000	,622**
	Sig. (2-tailed)	,211	,061	,000	,000	,675	,000	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
tot_x1	Correlation Coefficient	,452**	,567**	,717**	,730**	,511**	,740**	,622**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	7

Kompensasi nonfinansial (X₂)

Correlations

		pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	tot_x2
pert_1	Correlation Coefficient	1,000	,138	,171	,553**	,985**	,185	,962**	,747**
	Sig. (2-tailed)	.	,289	,187	,000	,000	,153	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_2	Correlation Coefficient	,138	1,000	,177	,345**	,140	,906**	,133	,581**
	Sig. (2-tailed)	,289	.	,172	,006	,283	,000	,308	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_3	Correlation Coefficient	,171	,177	1,000	,313*	,200	,191	,192	,487**
	Sig. (2-tailed)	,187	,172	.	,014	,122	,139	,138	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_4	Correlation Coefficient	,553**	,345**	,313*	1,000	,573**	,309*	,562**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,014	.	,000	,016	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_5	Correlation Coefficient	,985**	,140	,200	,573**	1,000	,184	,977**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,283	,122	,000	.	,155	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_6	Correlation Coefficient	,185	,906**	,191	,309*	,184	1,000	,178	,618**
	Sig. (2-tailed)	,153	,000	,139	,016	,155	.	,169	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_7	Correlation Coefficient	,962**	,133	,192	,562**	,977**	,178	1,000	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,308	,138	,000	,000	,169	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
tot_x2	Correlation Coefficient	,747**	,581**	,487**	,729**	,764**	,618**	,766**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	7

Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	pert_8	tot_y
pert_1	Correlation Coefficient	1,000	,584**	,423**	,205	,249	,185	,053	,247	,575**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,112	,053	,153	,688	,055	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_2	Correlation Coefficient	,584**	1,000	,451**	,421**	,473**	,217	,095	,494**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,001	,000	,092	,466	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_3	Correlation Coefficient	,423**	,451**	1,000	,326*	,452**	,311*	,135	,329**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,010	,000	,015	,299	,010	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_4	Correlation Coefficient	,205	,421**	,326*	1,000	,579**	,365**	,308*	,844**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,112	,001	,010	.	,000	,004	,016	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_5	Correlation Coefficient	,249	,473**	,452**	,579**	1,000	,479**	,349**	,651**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,000	,000	.	,000	,006	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_6	Correlation Coefficient	,185	,217	,311*	,365**	,479**	1,000	,214	,412**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,153	,092	,015	,004	,000	.	,098	,001	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_7	Correlation Coefficient	,053	,095	,135	,308*	,349**	,214	1,000	,365**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,688	,466	,299	,016	,006	,098	.	,004	,000

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
pert_8	Correlation Coefficient	,247	,494**	,329**	,844**	,651**	,412**	,365**	1,000	,765**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,010	,000	,000	,001	,004	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
tot_y	Correlation Coefficient	,575**	,702**	,618**	,715**	,755**	,512**	,499**	,765**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

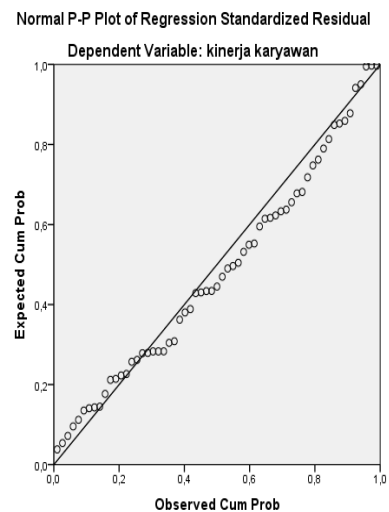
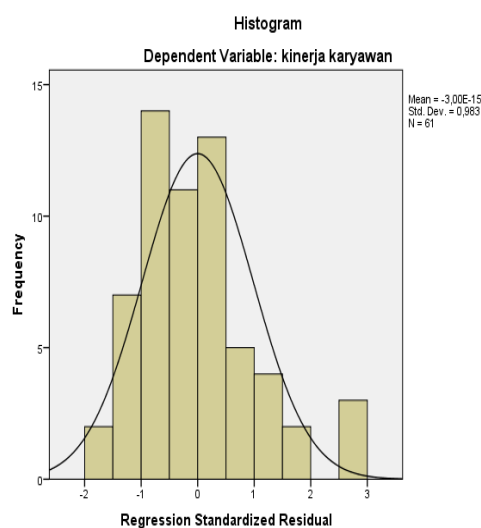
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	8



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,327	3,020		1,433	,157		
1 kompensasi finansial	,262	,102	,221	2,572	,013	,959	1,042
kompensasi nonfinansial	,717	,089	,691	8,022	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742,301	2	371,150	41,317	,000 ^b
	Residual	521,011	58	8,983		
	Total	1263,312	60			

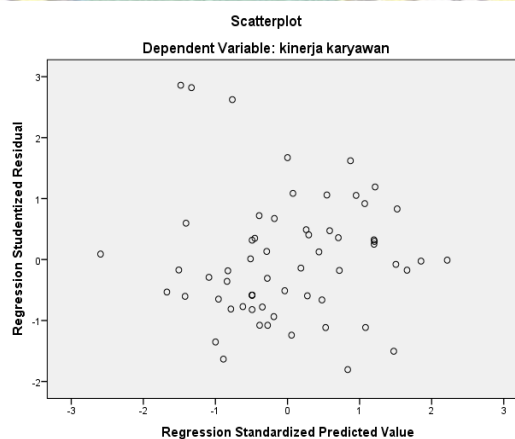
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,327	3,020		1,433	,157
	kompensasi finansial	,262	,102	,221	2,572	,013
	kompensasi nonfinansial	,717	,089	,691	8,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,352	3,055		1,424	,160
	kompensasi finansial	,262	,103	,221	2,549	,014
	kompensasi nonfinansial	,715	,092	,689	7,803	,000
	Z	-3,596	34,186	-.009	-.105	,917

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Correlations			
Control Variables		kompensasi finansial	kinerja karyawan
kompensasi nonfinansial	Correlation	1,000	,320
	Significance (2-tailed)	.	,013
	Df	0	58
	Correlation	,320	1,000
	Significance (2-tailed)	,013	.
	Df	58	0

Correlations			
Control Variables		kompensasi nonfinansial	kinerja karyawan
kompensasi finansial	Correlation	1,000	,725
	Significance (2-tailed)	.	,000
	df	0	58
	Correlation	,725	1,000
	Significance (2-tailed)	,000	.
	df	58	0

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,573	2,99716

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,327	3,020		1,433	,157
	kompensasi finansial	,262	,102	,221	2,572	,013
	kompensasi nonfinansial	,717	,089	,691	8,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

t tabel

N	One Tailed	Two Tailed
1	6,3138	12,7062
2	2,92	4,3027
3	2,3534	3,1824
4	2,1318	2,7764
5	2,015	2,5706
6	1,9432	2,4469
7	1,8946	2,3646
8	1,8595	2,306
9	1,8331	2,2622
10	1,8125	2,2281
11	1,7959	2,201
12	1,7823	2,1788
13	1,7709	2,1604
14	1,7613	2,1448
15	1,7531	2,1314
16	1,7459	2,1199
17	1,7396	2,1098
18	1,7341	2,1009
19	1,7291	2,093
20	1,7247	2,086
21	1,7207	2,0796
22	1,7171	2,0739
23	1,7139	2,0687
24	1,7109	2,0639
25	1,7081	2,0595
26	1,7056	2,0555
27	1,7033	2,0518
28	1,7011	2,0484
29	1,6991	2,0452
30	1,6973	2,0423
31	1,6955	2,0395
32	1,6939	2,0369
33	1,6924	2,0345
34	1,6909	2,0322
35	1,6896	2,0301
36	1,6883	2,0281
37	1,6871	2,0262
38	1,686	2,0244
39	1,6849	2,0227
40	1,6839	2,0211
41	1,6829	2,0195
42	1,682	2,0181
43	1,6811	2,0167
44	1,6802	2,0154
45	1,6794	2,0141

F tabel

N	One Tailed	Two Tailed
1	161,4476	199,5
2	18,5128	19
3	10,128	9,5521
4	7,7086	6,9443
5	6,6079	5,7861
6	5,9874	5,1433
7	5,5914	4,7374
8	5,3177	4,459
9	5,1174	4,2565
10	4,9646	4,1028
11	4,8443	3,9823
12	4,7472	3,8853
13	4,6672	3,8056
14	4,6001	3,7389
15	4,5431	3,6823
16	4,494	3,6337
17	4,4513	3,5915
18	4,4139	3,5546
19	4,3807	3,5219
20	4,3512	3,4928
21	4,3248	3,4668
22	4,3009	3,4434
23	4,2793	3,4221
24	4,2597	3,4028
25	4,2417	3,3852
26	4,2252	3,369
27	4,21	3,3541
28	4,196	3,3404
29	4,183	3,3277
30	4,1709	3,3158
31	4,1596	3,3048
32	4,1491	3,2945
33	4,1393	3,2849
34	4,13	3,2759
35	4,1213	3,2674
36	4,1132	3,2594
37	4,1055	3,2519
38	4,0982	3,2448
39	4,0913	3,2381
40	4,0847	3,2317
41	4,0785	3,2257
42	4,0727	3,2199
43	4,067	3,2145
44	4,0617	3,2093
45	4,0566	3,2043

r tabel

N	r
1	0,997
2	0,95
3	0,878
4	0,811
5	0,754
6	0,707
7	0,666
8	0,632
9	0,602
10	0,576
11	0,553
12	0,532
13	0,514
14	0,497
15	0,482
16	0,468
17	0,456
18	0,444
19	0,433
20	0,423
21	0,413
22	0,404
23	0,396
24	0,388
25	0,381
26	0,374
27	0,367
28	0,361
29	0,355
30	0,349
31	0,344
32	0,339
33	0,334
34	0,329
35	0,325
36	0,32
37	0,316
38	0,312
39	0,308
40	0,304
41	0,301
42	0,297
43	0,294
44	0,291
45	0,288

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

N	One Tailed	Two Tailed	N	One Tailed	Two Tailed	N	r
46	1,6787	2,0129	46	4,0517	3,1996	46	0,285
47	1,6779	2,0117	47	4,0471	3,1951	47	0,282
48	1,6772	2,0106	48	4,0427	3,1907	48	0,279
49	1,6766	2,0096	49	4,0384	3,1866	49	0,276
50	1,6759	2,0086	50	4,0343	3,1826	50	0,273
51	1,6753	2,0076	51	4,0304	3,1788	51	0,271
52	1,6747	2,0066	52	4,0266	3,1751	52	0,268
53	1,6741	2,0057	53	4,023	3,1716	53	0,266
54	1,6736	2,0049	54	4,0195	3,1682	54	0,263
55	1,673	2,004	55	4,0162	3,165	55	0,261
56	1,6725	2,0032	56	4,013	3,1619	56	0,259
57	1,672	2,0025	57	4,0099	3,1588	57	0,256
58	1,6716	2,0017	58	4,0069	3,1559	58	0,254
59	1,6711	2,001	59	4,004	3,1531	59	0,252
60	1,6706	2,0003	60	4,0012	3,1504	60	0,25
61	1,6702	1,9996	61	3,9985	3,1478	61	0,248



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan

Agustin Pratiwi

Drs.Ec. Mudji Kuswinarno.M.Si, Faidal. S.E, MM

Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura (UTM)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel manakah dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan hipotesis penelitian, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,851 dengan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0.001 ($p < 0.05$) yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the variable of compensation consists of direct financial compensation, indirect financial compensation and nonfinancial compensation simultaneously have a significant influence on the performance of employees, and to determine whose variables from direct financial compensation, indirect financial compensation and nonfinancial compensation have dominant influence employees' performance, to prove the hypothesis of the study, it used double linear regression with SPSS.

The test results demonstrate the value of F 6.851 and significant value of F 0.001 ($p < 0.05$), that means there is a significant influence from the variable compensation for direct financial, indirect financial compensation and nonfinancial compensation simultaneously on the employees' performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan office.

Keywords: compensation, employees' performance.

PENDAHULUAN

Keadaan perekonomian saat ini yang belum membaik membuat setiap perusahaan bersaing ketat agar mampu bertahan hidup dan berkembang di masa yang akan datang. Kondisi ekonomi sekarang ini muncul berbagai masalah kehidupan masyarakat. Kenaikan akan

kompensasi yang diminta akan mengkhawatirkan perusahaan. Keadaan ekonomi yang lemah, penurunan permintaan dan diperburuk oleh beban kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) menimbulkan perusahaan akan lebih memilih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK secara massal menjadi ancaman karena dunia

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan lain-lain, dan tidak boleh untuk masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

usaha mungkin tidak mampu bertahan dengan beban semakin berat dan tuntutan kenaikan upah. PHK yang terjadi akibat perusahaan tidak mampu membayar gaji yang diminta oleh karyawan sedangkan perusahaan tidak mampu mengalami penurunan produksi (Bisnis Indonesia, Selasa 11 Desember 2007/www.Google.com). Kenaikan BBM yang berdampak naiknya harga kebutuhan pokok memicu karyawan menginginkan untuk kenaikan gaji. Aktivis buruh dari berbagai organisasi pekerja pun mulai gencar menggelar aksi unjuk rasa menuntut kenaikan gaji yang di anggap tidak rasional. Upah Minimum Kabupaten yang dinilai tidak sesuai dengan kebutuhan nyata sehari-hari dimana harga barang naik akibat dari kenaikan harga BBM. (Surya,Sabtu 17 November 2007/www.surya.co.id).

Dari uraian di atas, perusahaan berusaha untuk mempertahankan agar pekerja atau buruh tidak keluar dari perusahaan. Dimana faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai alat utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhannya oleh organisasi harus diciptakan. Upaya ini dilakukan karena karyawan mempunyai sifat kompleksitas dalam suasana dan kondisi bagaimanapun dalam menjalankan pekerjaannya karyawan selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disamping itu karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan

mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap perusahaan.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Simamora (2004:442) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial (*finansial compensation*), yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu yang pertama kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) yang terdiri dari bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, dan yang kedua

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tujuan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) yang terdiri dari asuransi multiguna sejahtera semacam asuransi dana pensiun, asuransi jiwa jamsostek, bayaran di luar jam kerja seperti liburan hari besar, dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Selanjutnya kompensasi nonfinansial (*nonfinansial compensation*) yang terdiri dari lingkungan pekerjaan yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, sebagai bentuk dorongan kepada karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bnagkalan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang tepat adalah : Apakah variabel yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan? Dan variabel manakah dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui variabel manakah yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial yang secara

simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Dan untuk mengetahui variabel manakah dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin Dalam Hasibuan (2006:11), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Pengusaha
2. Karyawan, Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).
3. Pemimpin atau manajer

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan 2006 : 21-23) meliputi :

1. Perencanaan
2. Pegorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan/atau karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan/atau karya tulis masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

KOMPENSASI

Menurut Mangkunegara (2005: 83) bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Dari pengertian yang diungkapkan oleh mangkunegara terdapat makna yang tibul bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Tujuan Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:75), pada umumnya, kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi
- b. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan
- c. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia

Bentuk – Bentuk Kompensasi

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*), kompensasi *direct financial* terdiri dari :
 - a) Bayaran pokok (*Base pay*)
 - b) Bayaran prestasi (*Merit pay*)
 - c) Bayaran insentif (*Insentive pay*)
 - d) Bayaran Tertangguh (*deffered pay*)
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*). Terdiri dari semua imbalan yang tercakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu tunjangan. Kompensasi

finansial tidak langsung merupakan segala imbalan finansial diluar gaji, upah bonus dan komisi. Kompensasi ini berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan pensiun, asuransi, kesehatan, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti kendaraan, ruang kerja, tempat parkir.

3) **Kompensasi Nonfinansial** (*nonfinansial compensation*)

Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Karyawan akan menerima imbalan berupa kepuasan kerja dengan melaksanakan pekerjaan yang berarti. Lingkungan pekerjaan fisik tempat seseorang bekerja akan memberikan kepuasan dimana lingkungan pekerjaan tersebut dengan keadaan yang kondusif. Hal ini tersebut akan timbul gairah kerja yang baik.

Keadilan Kompensasi

Menurut Sihotang (2007:233-234), keadilan kompensasi dibagi menjadi :

- a. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi
- b. Keadilan eksternal kompensasi (*external equity*)
- c. Keadilan internal
- d. Keadilan individu tentang kompensasi

Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2006:123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

- a. Sistem waktu
- b. Sistem hasil (output)
- c. Sistem borongan

Asas Kompensasi

Program kompensasi harus diterapkan atas asa adil dan layak serta dengan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan alau tujuan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan 2006:122).

- a. Asas adil
- b. Asas layak dan wajar

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:127) antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya
- f. Biaya hidup (cost living)
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kompensasi dan Karakteristik

Simamora, (2004:445-446) ada lima karakteristik yang dimiliki kompensasi untuk mencapai tujuan :

- a. Arti penting
- b. Fleksibilitas
- c. Frekuensi
- d. Visibilitas
- e. Biaya

KINERJA

Mangkunegara(2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert dan John dalam Umam (2010:189) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan agus sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10-11) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal- hal yang perlu diubah.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan penelitian, penyusunan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan tidak untuk masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Manfaat Penilaian Kinerja

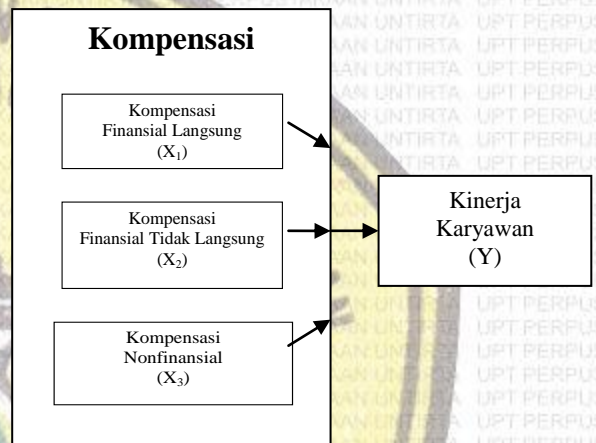
Irham (2011:238) merinci penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

2. Bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

Kerangka Konseptual



Pengukuran Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi pastinya mempunyai ukuran kinerja terhadap karyawan, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan – kegiatan khusus. Selanjutnya, Gomes dalam Sutianto (2007:12) menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja diperlukan kriteria untuk menilainya.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahwa Kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung dan nonfinansial, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah penelitian Kuantitatif. Penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti. Data ini diperoleh melalui kuesioner, teknik wawancara, dan observasi yang dilakukan secara langsung dari dalam perusahaan terhadap karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui jurnal- jurnal, literatur,

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan tidak untuk masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

buku- buku serta data yang di peroleh dari PT. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan meliputi data tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi struktur organisasi, sejarah perusahaan, deskripsi jabatan, dll.

Populasi

Menurut Arikunto (2006:112) jika subyeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil seluruhnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan yang jumlah karyawannya 50 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Pendahuluan
Melakukan penelitian dan pengamatan secara umum dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan atau yang mewakili dan semua pihak yang dirasa mendukung hasil perolehan data.
2. Penelitian Kepustakaan
Membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar dapat dipakai sebagai dasar teoritis dalam memecahkan permasalahan.
3. Penelitian Lapangan
Penelitian lapangan pada proyek yang diteliti yaitu dengan :
 - a. Observasi,
 - b. Kuesioner
 - c. Interview
 - d. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis Analisis dan pengolahan data akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik dengan regresi linier berganda sebagai alat ujinya.

Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dan total skor konstruk menggunakan bantuan komputer SPSS versi 16. Pada program SPSS terdapat teknik menggunakan *korelasi bivariate person* (prodak momen person). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan total skor item. Pengujian untuk menemukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dan satu daerah sisi pengujian dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung untuk tiap r tabel butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid (Dwi Prayitno, 2010:60).

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keandalan kuesioner digunakan pendekatan pengukuran reliabilitas internal dengan menghitung koefisien alpha (α) jika α lebih besar dari 0,06 maka dinyatakan reliable. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan, yaitu: koefisien, stabilitas, koefisienekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal. Ghazali (2002 : 132) “Menyebutkan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis oleh karena itu, diperlukan uji asumsi klasik. Terdiri dari :

1. Uji normalitas
2. Uji heteroskedastisitas
3. Uji multikolinearitas

Uji hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tujuan melakukan uji F yaitu untuk mengetahui secara statistik bahwa

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, dan tidak boleh untuk masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:47). Analisis yang digunakan dalam uji F adalah nilai signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji signifikan parameter individual (uji t)

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Dari hasil ini dapat diketahui nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas dan variabel tergantung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada penelitian ini tingkat signifikan atau *level of significant* yang digunakan adalah 5%. Pengujian ini akan di analisis dengan membandingkan nilai probabilitas (*significant*) pada t test dengan *level of significant* 5%. Apabila nilai probabilitas kurang dari 5% atau 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika nilai probabilitas lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Regresi Berganda

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,903 + b_1 (0, 187) + b_2 (0, 254) + b_3 (0,197) + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 =Kompensasi Finansial Langsung
- X_2 = Kompensasi Finansial Tidak Langsung
- X_3 = Kompensasi Nonfinansial

- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- e = Variabel residual/ Error

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,903 menyatakan bahwa jika nilai skor semua variabel independen = 0 (tidak ada), maka nilai keberhasilan Kinerja (Y) adalah sebesar 3,903.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,187 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dengan Kinerja(Y), semakin naik Kompensasi Finansial Langsung (X_1), maka semakin meningkat Kinerja (Y).
3. Koefisien X_2 (b_2) 0, 254 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) dengan Kinerja (Y), semakin naik Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), maka semakin meningkat Kinerja (Y).
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,197 menunjukkan bahwa Kompensasi Nonfinansial (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi Nonfinansial (X_3) dengan Kinerja (Y), semakin naik Kompensasi Nonfinansial (X_3), maka semakin meningkat Kinerja (Y).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan alih daya/suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hasil Uji Validitas

Hasil penelitian dari uji validitas terbukti bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dan kompensasi nonfinansial (X_3) memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel, maka instrument (item pernyataan) berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil output spss dapat diketahui bahwa pernyataan dapat diandalkan atau reliabel dari masing-masing variabel karena nilai Cronbach Alpha $>$ 0.06, variabel independen dan variabel dependen adalah lebih besar dari 0.06.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output spss, yaitu normality plot tersebut menunjukkan berdistribusi normal karena data riil (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output spss dapat diketahui bahwa nilai VIP untuk variabel *Direct Financial* (X_1) sebesar 1,005, *Indirect Financial* (X_2) sebesar 1,220, *Nonfinansial compensation* (X_3) sebesar 1,215. Karena memiliki VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil output spss terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Hasil uji F dengan melihat F_{hitung} pada Tabel 4.11 yaitu sebesar 6.851, sedangkan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh $F_{tabel} = 2,802$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat bahwa kompensasi finansial langsung memiliki nilai signifikansi 0,033 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2,205 lebih besar dari t_{table} sebesar 1,678 yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat bahwa kompensasi finansial tidak langsung memiliki nilai signifikansi 0,021 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2,388 lebih besar dari t_{table} sebesar 1,678 yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat bahwa kompensasi nonfinansial memiliki nilai signifikansi 0,050 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t_{hitung}

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan alih daya/jualan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sebesar 2,012 lebih besar dari t_{table} sebesar 1,678 yang berarti bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Koefisien kolerasi berganda atau R sebesar 0,556 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan dengan variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan kompensasi nonfinansial (X_3) adalah sangat erat. Nilai koefisien yang positif menandakan hubungan yang searah yaitu jika variabel bebas (X) meningkat maka nilai variabel terikat (Y) juga meningkat.

Nilai koefisien regresi dari tiga variabel memiliki perbedaan yaitu variabel kompensasi finansial langsung (X_1) nilai koefisiennya positif yaitu sebesar 0,187, variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) nilai koefisiennya positif yaitu sebesar 0,254 dan variabel kompensasi nonfinansial (X_3) nilai koefisiennya positif yaitu sebesar 0,197. Nilai koefisien yang positif itu berarti menunjukkan hubungan yang searah variabel (X) terhadap variabel terikat (Y), atau dengan kata lain semakin positif variabel (X) maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian bahwa pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diantara variabel bebas dari hipotesa kedua, kompensasi finansial tidak langsung merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hasil perhitungan secara deskriptif berdasarkan nilai rata-rata beta yaitu sebesar 0,323 maka dengan ini terbukti kebenarannya sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Hasil ini ditunjukkan sesuai hasil uji F dengan melihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tabel 4.11 yakni sebesar 6.851 sedangkan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh $F_{tabel} = 2,802$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* = 0,309, berarti secara bersama-sama 30,9% perubahan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan sisanya 69,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.
2. Dari ketiga variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dan kompensasi nonfinansial (X_3), variabel kompensasi finansial tidak langsung merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,323. Mengingat variabel kompensasi finansial langsung yang mempunyai nilai beta sebesar 0,271 dan kompensasi nonfinansial yang mempunyai nilai beta sebesar 0,272. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan lain-lain, yang harus disertai masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mana pada hipotesis kedua adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan nilai beta 0,323.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat disarankan :

1. Besarnya kompensasi finansial tidak langsung misalnya dana pensiun yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan harus lebih ditingkatkan lagi karena tunjangan tersebut diperlukan untuk membantu pemenuhan kebutuhan karyawan dimasa yang akan datang. Mengingat besarnya pengaruh kompensasi finansial tidak langsung pada karyawan terhadap kinerja karyawan, pengelolaan terhadap kompensasi finansial tidak langsung itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi mudah dicapai. Sehingga karyawan dapat lebih bergairah dalam bekerja, memiliki loyalitas dan disiplin yang tinggi dalam bekerja.
2. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan sebaiknya perlu meningkatkan lagi lingkungan kerja yang ada yaitu lingkungan fisik berupa kenyamanan tempat kerja dan penambahan peralatan kerja untuk memperlancar pekerjaan, selain itu perlu diperhatikan juga lingkungan kerja non fisik seperti mempererat hubungan antar karyawan dalam rangka menciptakan hubungan kerja sama yang semakin baik. Dan juga sebaiknya lebih meningkatkan lagi penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan, penghargaan tersebut

bisa berbentuk pujian kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan sebab sekecil apapun perhatian atasan terhadap hasil kerja karyawan akan memiliki makna yang besar bagi karyawan karena merasa diakui dan dihargai keberadaanya di perusahaan.

3. Besarnya gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan hendaknya perlu diperhatikan khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain sebagai variabel yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan dan unit analisis yang berbeda serta menggunakan objek yang berbeda sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prisedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

Fahmi,Irham. 2011. *Manajemen tori,kasus dan solusi.cetakan kesatu*. Bandung: ALFABETA.

Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan tidak boleh untuk masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

SPSS. Semarang : badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakaarta : Ghalia Indonesia.

Priyatno, Dwi, 2010. "Paham analisa statistik data dengan SPSS". Edisi pertama. Yogyakarta : PT. Buku Seru

Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRANDNYA PARAMITA.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.

Umam, khairul. 2010. *perilaku organisasi*. cetakan I . Bandung: CV PUSTAKA SETIA.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk dicantumkan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan penelitian, penyusunan laporan, dan studi kasus. masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) APJ MALANG

Oleh : Fullchis Nurtjahjani *)

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan teknik pengambilan sampel, teknik sampling melalui kuisioner yang dibagikan. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumusan menurut Slovin, sebanyak 55 responden.

Dengan bantuan program SPSS diperoleh kesimpulan bahwa kuisioner yang dibagikan adalah valid dan reliabel dan data terbebas dari kendala klasik, sehingga dapat dipergunakan untuk memproyeksikan hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Secara parsial maupun simultan kedua variabel yang diteliti adalah signifikan, dengan kontribusi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 60,6%.

Secara umum model regresinya adalah :

$$Y = 11,549 + 0,623 X$$

(.000) (.000)

Kata-kata kunci : kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

The Objective of this research is to identify the impact of compensation on employees' performance. The data was collected by using questionnaires distributed to 55 respondents and the number of the sample was based on Slovin formula.

By using SPSS, it was concluded that the questionnaire is valid and reliable and that the data was used to measure the relationship between the two variables.

The observed variables are partially and simultaneously significant with the contribution to the impact of compensation on employees' performance reaches 60.6%.

The regression model is $Y = 11,549 + 0,623 X$
(0,000) (0,000)

Keywords : compensation, employees' performance.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan.

Sebuah organisasi mempunyai berbagai jenis kompensasi untuk menarik, mempertahankan

orang-orang serta memotivasi mereka agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Bagi manajemen kompensasi seperti gaji, upah, pujian dan pengakuan, diharapkan berdampak bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif yang dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan dasar bagi manajemen untuk menentukan berapa besarnya

kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan dengan mendasarkan pada perilaku kerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting sekali bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya atau kinerja mereka diantara para karyawan itu sendiri. Di dalam pemberian kompensasi diperlukan penyusunan yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi. Dengan penetapan program dan pemberian kompensasi yang tepat akan mampu memelihara tenaga kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Setelah mengetahui hasil evaluasi kinerja, manajemen akan menetapkan berapa kompensasi yang akan diterima karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan tersebut akan membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan berbagai tunjangan lain.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalahnya: Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kajian Empiris

- a. Penelitian yang dilakukan oleh :Asnan & Bambang Budiantono dengan judul : Pengaruh Kompensasi Financial & Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Achmad Yani di Banjarmasin, dengan 60 orang responden, ditemukan persamaan $Y: 0,517X_1 + 0,411 X_2$, dengan pengaruh sebesar :35,6% (untuk X_1) dan 25,9% (untuk X_2)
- b. Penelitian Khuzaini (1998) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan” meneliti sebanyak 40 responden diambil secara acak dari 68 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pasuruan. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Tingkat signifikansi diuji dengan uji f dan uji t dengan menggunakan alpha sebesar 0,05. hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.
- c. Penelitian Sugiarto (2001) dengan judul Penelitian “pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian ini menemukan bahwa variable-variable kompensasi seperti variable finansial dan variabel nonfinansial serta variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial.

d. Penelitian Bowon kim & Heungshik Oh (2002) Penelitian dengan judul *Economic Compensation preferred by R&D personal of deffernt R&D type and instrinsic value* ini dilakukan terhadap 1214 responden yang terbagi dalam 201 yang berbasis R&D, 540 in *applied* R&D, dan 422 *comercial* R&D. variabel yang diteliti adalah adalah imbalan ekstrinsik dan instrinsik serta tingkat kepuasan kerja. Hasilnya menyatakan bahwa imbalan ekstrinsik maupun instrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial dan variabel instrinsik ternyata mempunyai pengaruh yang lebih kuat.

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Soekidjo 1998 :143). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, dimana komponen-komponennya dapat dibagi dalam bentuk : Kompensasi financial langsung yang meliputi: gaji/ upah, insentif, *merit pay*/kenaikan berkala, Kompensasi financial tidak langsung yang meliputi: Asuransi, tunjangan dan fasilitas kantor, serta kompensasi non financial yang terdiri dari: pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. (Simamora 1999:541).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2002:133).

Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko 1994:155).

Dari pengertian-pengertian kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang atau barang, langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa atas kerja mereka.

2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang biasanya terdiri dari upah, gaji, dan insentif serta kompensasi tidak langsung atau yang lebih dikenal dengan program kesejahteraan karyawan/program tunjangan karyawan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*, atau *employee welfare*) atau kesejahteraan karyawan. (Hasibuan 2002: 133).

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dimana besarnya kompensasi tersebut tergantung dari prestasi kerja masing-masing karyawan. Kompensasi ini berhubungan langsung dengan tugas atau pekerjaan karyawan itu sendiri.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang pemberiannya lebih mengarah pada bentuk finansial seperti gaji, upah, dan upah insentif. Sedangkan Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*), diantaranya ada yang

menggunakan istilah kompensasi tambahan, program tunjangan karyawan, benefit and services, dan lain-lain.

Jenis Imbalan/kompensasi dibagi kedalam dua kategori yaitu berbentuk ekstrinsik dan instrinsik (Gibson 1996:303).

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan eksternal atas pekerjaan seperti pembayaran upah dan gaji, pembayaran insentif, kenaikan gaji berkala, pemberian jaminan asuransi, pemberian tunjangan, tugas-tugas yang menantang, beban dan tanggung jawab atas pekerjaan dan suasana/rekan kerja yang mendukung, sementara imbalan yang bersifat instrinsik adalah penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri, meliputi, fasilitas kantor, penghargaan atas tugas yang menarik, pengakuan atas pekerjaan, promosi yang sehat, supervisor yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman.

2.4. Tujuan Kompensasi

Untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis. Tetapi bagian penarikan mungkin ingin menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk memperoleh seorang pelamar yang "qualified".

Tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal. (Handoko 1994:156)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yang lain adalah:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah. (Hasibuan 2002: 137).

Dari berbagai pendaspat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan-tujuan kompensasi di atas bukan merupakan aturan-aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman. Semakin padu dengan pedoman-pedoman itu, administrasi pengupahan dan penggajian akan semakin efektif. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survai pengupahan dan penggajian, dan menetapkan harga setiap pekerjaan.

Selain itu, tujuan dari pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat pelayanan yang baik, dengan harga yang pantas.

2.5. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal

sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Penghitungan kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan, Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak". (Hasibuan 2002:142).

Oleh karena itu kebijakan kompensasi hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah dan upah insentif), dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan) baik berupa uang maupun barang (natura), agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan tersebut adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Untuk Membayar
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
6. Biaya Hidup (Cost of Living)
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

9. Kondisi Perekonomian Nasional

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. (Hasibuan 2002:144).

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip pemberian kompensasi adil dan layak, lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

2.6. Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan secara adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan. 1. Asas Adil dan 2. Asas Layak dan Wajar

Upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Upah/gaji bagi setiap karyawan yang menerimanya berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan bagi perusahaan, upah atau gaji yang teratur diberikan kepada karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan.

2.7. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Bernandin dan Russel/Gomes (1999: 124) bahwa kinerja adalah “Catatan pekerjaan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode”. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan pendapat Simamora (1997: 500), “Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dihasilkan selama periode waktu tertentu serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

2.8.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2002: 67) “Faktor-faktor Kinerja adalah Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi”.Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang pegawai harus siap secara mental dan fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dari uraian di atas mengenai faktor-faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan prestasi yang sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dan seberapa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh keryawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya. **Penilaian Kinerja**

Menurut Simamora (1997: 415) “Teknik yang paling tua yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal)”. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan.

Masih pendapat Simamora (1997: 416) “Penilaian Kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu”. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja

memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Mangkunegara (2002: 69) yaitu: "Penilaian kinerja adalah penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai bersangkutan".

Dari pendapat-pendapat diatas bisa di tarik kesimpulan mengenai pengertian penilaian kinerja atau penilaian prestasi yaitu sistem atau cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui ukuran kemampuan dan keberhasilan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode waktu tertentu, di mana penilaian ini dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan kepegawaian

2.9. Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan yang menerapkan system penilaian kinerja. Menurut Simamora (1997: 423) "Tujuan pokok system penilain kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi".

Tujuan penilaian kinerja lebih dijabarkan lagi oleh Hasibuan (2002: 89) yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan segera bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan.

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja adalah untuk

mengetahui tingkat kekuatan dan kelemahan karyawan sehubungan dengan prestasi kerja, sebagai dasar bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian. Hal ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi secara menyeluruh.

2.10. Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja menurut Darma (1985: 55) mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus disediakan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

2.11. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi.

Keputusan yang paling sering bertumpu pada tujuan evaluatif adalah keputusan yang berhubungan dengan gaji. Menurut Simmora (1999:425), bahwa hubungan antara penilaian kerja dengan kompensasi adalah kenaikan gaji seseorang akan bergantung pada penilaian kinerja, yang ini akan menghindari terjadinya konflik dengan karyawan-karyawannya.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2001: 72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Malang sebanyak 124 orang.

Menurut Sugoyono (2001:73) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metodenya atau teknik pengambilan sampel disebut teknik sampling. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 * (0,1)^2}$$

$$n = \frac{124}{2,24} = 55,36$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = nilai kritis (batas ketelitian) karena kesalahan pengambilan sampel populasi (10%)

Jadi, sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 orang.

Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik random sampling, dimana setiap pegawai diambil sampelnya secara insidental terutama bagi pegawai yang sudah pernah dipromosikan atau dimutasikan.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel bebas (X), adalah : kompensasi dengan indikator menurut Hasibuan adalah : a. Absensi pegawai, b. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, c. Sifat pekerjaan

Variabel tergantung (Y), adalah : Kinerja Karyawan, yang sesuai dengan pendapat Darma indikatornya adalah : a.Kuantitas, yaitu jumlah yang harus disediakan.b.Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.c.Ketepatan Waktu, sesuai rencana.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan teknik kuisisioner, dengan pengukurannya menggunakan *skala likert*, dimana responden menyatakan tingkat sangat baik atau tidak baik dari berbagai pertanyaan mengenai perilaku obyek, orang atau kejadian (Kuncoro,2003:157) dengan :

- Jawaban a : baik : diberi skor 5
- Jawaban b : cukup : diberi skor 4
- Jawaban c : biasa saja/netral : diberi skor 3
- Jawaban d : kurang baik : diberi skor 2
- Jawaban e : tidak baik : diberi skor 1

3.4. Analisa Data

Terdapat dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuisisioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk *valid dan reliabel*.(Santoso , 2001: 270)

a.Uji Kuisisioner : Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuisisioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas

b.Uji Asumsi Klasik, pada dasarnya melakukan regresi adalah meprediksikan sesuatu, untuk menguji ketepatan regresi Y terhadap X, maka diperlukanlah uji ini yaitu auto korelasi, heterokedastisitas, multikolinieritas linieritas dan normalitas.

c.Uji t dan Uji F, dipergunakan untuk meguji apakah kedua variabel yang diteliti itu berhubungan ataukah tidak, maka dipergunakan uji t, sedangkan uji F untuk mengetahui pengaruh (serentak) antara kedua variabel tersebut.

Model Regresi yang dipergunakan adalah :

$$Y = C + \beta X + e$$

Dimana : Y : variabel tergantung (Kinerja Karyawan)

C : konstanta

β : koef. regresi

X : variabel bebas (Kompensasi)

e : error

4. Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Jika nilai person correlation < 5%, Ini semua mengindikasikan bahwa data tersebut adalah valid. Jika tidak maka di drop. Untuk item yang dikeluarkan ternyata item X2 dan X3. Kemudian diproses lagi hasilnya sbb:

		X1.1	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	DMPENSA
X1.1	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	1.000 .029 55	.294* .336 55	-.132 .638 55	-.065 .160 55	.223 .111 55	.113 .411 55	.003 .893 55	.561* .000 55
X1.4	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	.294* .029 55	1.000 .029 55	.204 .134 55	.192 .160 55	.201 .142 55	.225 .098 55	.005 .872 55	.582* .000 55
X1.5	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	-.132 .336 55	.204 .134 55	1.000 .210 55	-.172 .111 55	-.217 .000 55	.678* .741 55	.046 .55 55	.450* .001 55
X1.6	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	-.065 .638 55	.160 .160 55	-.172 .210 55	1.000 .208 55	.172 .888 55	.019 .024 55	.305* .024 55	.282* .037 55
X1.7	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	.223 .102 55	.201 .142 55	-.217 .111 55	.172 .208 55	1.000 .941 55	.010 .168 55	.193 .168 55	.325* .016 55
X1.8	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	.113 .411 55	.225 .098 55	.678* .000 55	.019 .888 55	.010 .941 55	1.000 .346 55	.130 .000 55	.666* .000 55
X1.9	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	.003 .893 55	.005 .872 55	.046 .741 55	.305* .024 55	.193 .158 55	.130 .346 55	1.000 .000 55	.477* .000 55
KOMPEN	Pearson Corre Sig. (2-tailed) N	.561* .000 55	.582* .000 55	.450* .001 55	.282* .037 55	.325* .016 55	.666* .000 55	.477* .000 55	1.000 55

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

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

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada kolom terakhir variable TX untuk nilai person correlation nilainya < 5%, Ini semua mengindikasikan bahwa data tersebut adalah valid.

Sedangkan untuk variable Y ujinya model regresi tidak terdapat problem tampak seperti dibawah

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.7	Y1.8	KINERJA
Y1.1	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	1.000 .834* 55	.133 .234 55	.421* .001 55	-.162 .238 55	-.036 .779 55	.048 .740 55	.528* .000 55
Y1.2	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	.834* .000 55	1.000 .687 55	-.056 .887 55	.489* .000 55	.051 .709 55	-.094 .498 55	.198 .148 55
Y1.3	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	.133 .334 55	-.056 .687 55	1.000 .374 55	.122 .712 55	-.051 .374 55	.205 .133 55	.054 .898 55
Y1.4	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	.421* .001 55	.489* .000 55	.122 .374 55	1.000 .358 55	-.127 .358 55	-.009 .948 55	.482* .000 55
Y1.5	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	-.162 .238 55	.051 .709 55	-.051 .887 55	.127 .712 55	1.000 .358 55	.167 .222 55	.239 .079 55
Y1.7	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	-.036 .779 55	.048 .498 55	-.051 .374 55	.122 .712 55	-.051 .374 55	1.000 .350 55	-.128 .004 55
Y1.8	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	.048 .740 55	.054 .148 55	.198 .898 55	.054 .000 55	.482* .079 55	-.128 .350 55	1.000 .492 55
KINERJA	Pearson Correl Sig. (2-tailed) N	.528* .000 55	.555* .000 55	.495* .000 55	.694* .000 55	.360* .004 55	.362* .004 55	1.000 .492 55

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

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada kolom terakhir variable TY untuk nilai person correlation nilainya < 5%, Ini semua mengindikasikan bahwa data tersebut adalah valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variable X dan Y seperti tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel : 4 Uji Reliabilitas

Variable	r-alpha	alpha
X	.6740	.05
Y	.6885	.05

Sumber : SPSS diolah

Dari tabel: 4 diatas terlihat bahwa r Alpha variabel X dan Y nilainya > r alpha, berarti Ho diterima, maka variabel tersebut reliabel.

4.3. Uji Assumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Deteksi adanya gejala multikolinieritas dengan melihat koefisien Variance Inflation Factor (VIF), bila nilainya ada disekitar angka 1 berarti

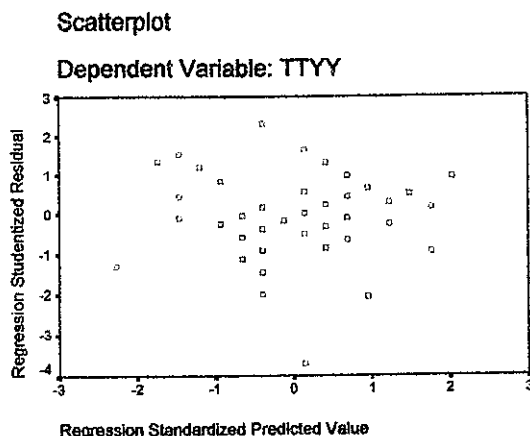
model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Dari hasil olahan SPSS menunjukkan bahwa nilai VIF adalah sekitar 1, maka berarti model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar : 1 Deteksi Heteroskedastisitas



Dari hasil SPSS tersebut diatas ternyata titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

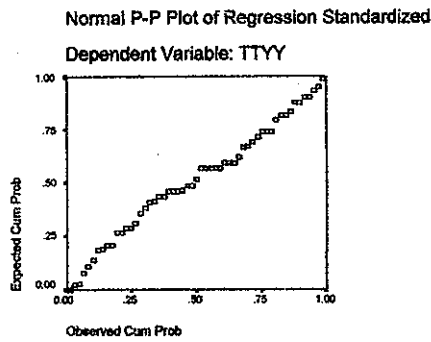
Uji autokorelasi.

Diperoleh informasi bahwa nilai Durbin-Watson (d) = 1,519 dan dengan variabel bebas (k) = 1, dan banyaknya observasi (n) = 55, dengan $\alpha = 1\%$ maka didapat nilai dL = 1,356 dan nilai dU = 1,427, dengan demikian akan maka $d > dU$ atau $1,519 > 1,427$ dan $d < 4 - dU$ atau $1,519 < 2,481$ sehingga tidak ada autokorelasi

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dari gambar berikut ini

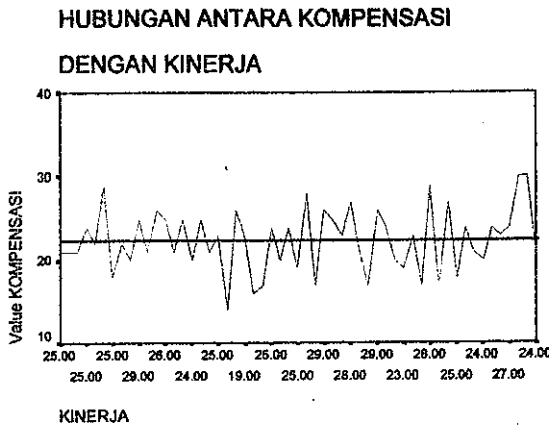
Gambar: 2 Deteksi Normalitas



Dari gambar: 2 diatas ternyata data (titik) berada disekitar diagonal, yang berarti bahwa model mengikuti *distribusi normal*.

Uji Linieritas.

Uji ini untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antara variable yang diteliti, yang hasilnya tampak seperti output berikut :



Dari gambar tersebut ternyata hubungan antara kompensasi dengan kinerja adalah linier

Uji t dan Uji F

Dengan tingkat keyakinan 99% (df.1;55) diperoleh bahwa nilai F tabel = 81,546 sehingga nilai ini lebih kecil dari F hitung dengan demikian hipotesa Ho ditolak atau Ha diterima artinya secara bersama-sama variabel bebas yang diteliti adalah signifikan. Sementara dengan tingkat

keyakinan 99% (df1;55) diperoleh bahwa nilai t tabel = 9,030 sehingga nilai ini > t hitung dengan demikian hipotesa Ho ditolak atau Ha diterima artinya secara parsial kedua variabel yang diteliti adalah signifikan.

Analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel: 5 Hasil Analisis Regresi

Variabel Bebas	β	t hitung	Sig.
Kompensasi (X)	0,623	9,030	0,000
Konstanta © : 11,594		D-W(d) : 1,519	
R	: 0,779	F Hitung : 81,546	
R Square	: 0,606	Sig. : 0,000	

Karena model regresi terbebas dari asumsi klasik maka, didapat persamaan

$$Y = 11,549 + 0,623 X$$

(,000) (,000)

Dari tabel: 5 diatas diperoleh gambaran bahwa C = 11,594 (constanta) yang berarti bahwa bila tidak ada variabel bebas maka nilai Y= 11,594, nilai koef. regresi X = 0,623, artinya variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 kali, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja 0,623 kali. Nilai r : 0,779, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel yang diteliti adalah positif dan cukup kuat (>0,5), sedangkan .R Square =0,606 yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi mampu menjelaskan Kinerja sebesar 60,6%, sedangkan selebihnya yaitu 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Temuan ini didukung oleh Asnan dan Bambang bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, tetapi Khuzaini dan Sugiarto serta Bowon

Kim & Heungshik Oh hanya mendukungnya, sebatas variable independent nya saja yaitu kompensasi.

5.Simpulan Dan Saran

5.1. Simpulan.

Simpulan yang dapat ditarik dari analisis diatas adalah :

- Kuisisioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.
- Data yang dipergunakan adalah bebas dari kendala asumsi klasik.
- Persamaan regresi diperoleh sbb :
$$Y = 11,549 + 0,623 X$$

(.000) (.000)
- Secara simultan variabel kompensasi mampu menjelaskan Kinerja sebesar 60,6%, sedangkan selebihnya yaitu 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

5.2.Saran

Bagi peneliti lanjutan, simpulan diatas memberikan bukti empiris yang bisa digunakan sebagai pijakan gagasan kearah penelitian yang lebih mendalam tentang kompensasi hubunganya dengan kinerja. Akan lebih menarik bila dipertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan dll.

Daftar Rujukan

- Asnan,Bambang Budiantono. *Jurnal Ekonomi & Manajemen* Volume 5,Nomor : 2 Agustus 2004
- Darma, Agus, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali.
- Gujarati,DN, 1995: *Basic Econometric*,tirth edition,McGraw-Hill,New York.

- Handoko T,Hani ,1994: *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi cetakan ke-4, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro,Mudrajad, 2003 : *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga,Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo ,1998: *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Santoso,Singgih,2001: *Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo,Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2001: *Metode Penelitian Administrasi*,Alfabeta, Bandung.

Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank UOB Buana Capem Tabanan-Bali)

Yupono Bagyo
STIE Malangkecewara Malang

Abstract: Company activities obtained by involving human as a resource whose have capability to be developed. In accordance to those problems, this research intended to verify the correlations between financial compensation, non-financial compensation, organizational commitment, and employee performance. The chosen samples are 18 PT. UOB Buana Bank-Tabanan subsidiary employees by using stratified random sampling methods. Using Path analysis, this research found that financial compensation variable and non-financial compensation are simultaneously and significantly have correlations with employees performance; however non-financial compensation variable partially have not significantly correlated. Employee performance is directly affected by financial compensation variable and non-financial compensation variable, without passing through organization commitment variable. This finding is based on Path value that shows financial compensation variable and non-financial compensation directly toward employee performance are higher than Path value of financial compensation and non-financial compensation towards performance through organizational commitment variable. The employee performance is higher due to financial compensation and non financial compensation which have given by the company. The given compensations could make employees feels satisfied; nor because of the employees high commitment to their company.

Keywords: Direct Effect, Indirect Effect, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

Aktivitas perusahaan dijalankan dengan melibatkan manusia sebagai sumberdaya perusahaan, yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sebagai sumberdaya perusahaan, maka manusia memerlukan perhatian dan pembinaan. Potensinya harus terus dikembangkan dan kemampuannya ditingkatkan sehingga produktifitas juga akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebagaimana apa yang dikemukakan Hasibuan (1994:149), bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan demikian canggih.

Manusia bekerja pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 1997:5). Salah satu kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan adalah adanya kompensasi yang memadai. Kompensasi baik berbentuk finansial maupun non finansial akan menciptakan motivasi dan komitmen yang mendorong orang bekerja (usaha) untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi dan komitmen

Alamat Korespondensi:

Yupono Bagyo, STIE Malangkecewara Malang, Jl. Terusan Kalasan Malang, 65142, Telp. (0341) 418130

merupakan hal yang sangat penting agar karyawan mencapai kinerja yang baik.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai kinerja dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1994:155).

Komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan "masa depan" perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadinya *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta *men-training* mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang berbentuk finansial dan non finansial sehingga dapat menimbulkan komitmen dan kinerja karyawan yang tinggi.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- Berapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasi.

- Berapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.
- Berapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
- Berapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Berapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi.

Sejalan dengan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan menguji hubungan-hubungan antara komitmen organisasi, kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*) (Martoyo, 2000:126). Sedangkan Handoko (1994:155): mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Nawawi (1997:315) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan/ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sejalan dengan Nawawi, Simamora (2002:42) berpendapat kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari definisi diatas, tampak bahwa para ahli memberi pengertian kompensasi yang berbeda meskipun pada dasarnya tidak terjadi suatu perbedaan yang mencolok, bahkan mengandung pengertian tujuan yang sama, yaitu merupakan balas jasa, ganti kontribusi, dan sebagai penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Secara garis besar tujuan dari kompensasi menurut Martoyo (2000:129).

- Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economic security"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungjawabnya.

- Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit produk bahkan akan semakin rendah.
- Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan. Makin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar, berarti beruntung makin besar.
- Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara "input" (syarat-syarat) dan "output" tingginya kompensasi yang diberikan.

Macam kompensasi menurut pendapat Martoyo (2000:125) adalah sebagai berikut ini.

- Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi ini langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Serta dalam bentuk tidak langsung yang juga disebut dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan.
- Kompensasi non finansial (*Non Financial Compensation*) terdiri dan kepuasan yang diperoleh pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, peluang adanya promosi dan lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja seperti rekan kerja yang menyenangkan, adanya kafeteria, *sharing* pekerjaan.

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Simamora (2002: 445) bentuk kompensasi pada umumnya adalah finansial karena pengeluaran moneter seperti ini bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan dikemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh dan pembayaran segera (*intermediate payment*), sedangkan pensiun pembagian laba, atau bonus melambangkan pembayaran tertangguh (*differed payment*). Kompensasi tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu, sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum.

Selanjutnya, Simamora mengatakan bahwa gaji dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, penyelia, kondisi kerja) atau kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan). Oleh karenanya ketidakhadiran dapat menjadi salah satu cara dimana seorang karyawan dapat bereaksi pada suatu bentuk ketidakadilan yang terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati. Menurut Siagian (2003 :270): Tingkat upah dan tingkat partisipasi kerja melalui dua daya yang saling berlawanan. Kenaikkan upah di satu pihak meningkatkan pendapat (*income effect*) yang cenderung untuk mengurangi tingkat partisipasi kerja. Di lain pihak peningkatan upah membuat harga waktu relatif mahal. Kompensasi langsung lainnya adalah insentif, yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Simamora (2002: 445): "tujuan utama program insentif

adalah mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya”.

Program-program insentif terdiri dari dua jenis yaitu:

- Program insentif individu yang diberikan berdasarkan penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
- Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman pada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan terdapat kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Menurut Dessler, (1998:174): "Tunjangan (*benefits*) menggambarkan suatu bagian yang penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Tunjangan-tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan meliputi: waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, tunjangan pensiun. Mengatur tunjangan menggambarkan suatu tugas yang semakin terspesialisasi. Menurut Siagian, (2003:275): "Jaminan kesehatan adalah pembayaran berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti biaya perawatan atau berobat yang memenuhi kriteria tertentu”.

Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dilakukan oleh pemimpin adalah agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, tujuan organisasi di satu pihak dapat

dicapai dan kinerja karyawan di lain pihak dapat lebih ditingkatkan. Dalam kaitannya dengan komitmen, Luthans (2006:249) mendefinisikan: "komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan 1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi tersebut; dan 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi." Kemudian menurut Robbins (1996:119) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen karyawan sebagai suatu sikap yang diambil karyawan bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan komitmen karyawan pada organisasi antara lain: rendahnya tingkat pergantian (keluar masuk) karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dalam kaitan dengan penelitian ini, dimaksud dengan komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Konsep ini diambil dari pendapat Luthans (2006:250) yang meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Untuk itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, kemudian dianalisa menggunakan metode pengujian antara variabel bebas dan variabel terikat, sekaligus menguji kebenaran hipotesa yang dirumuskan sebelumnya (Arikunto, 1993:12).

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 konsep, yaitu: konsep kompensasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan yang dapat dijabarkan sebagai berikut ini.

Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Adapun variabel bebasnya adalah sebagai berikut.

Kompensasi finansial (X₁)

Kompensasi yang terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang. Adapun indikator dari variabel ini adalah:

- (1) Gaji/upah
- (2) Insentif
- (3) Tunjangan

Dari indikator variabel kompensasi finansial item-itemnya sebagai berikut:

- (1) Gaji yang diterima karyawan dalam bekerja
- (2) Insentif mampu memacu karyawan dalam bekerja
- (3) Insentif mampu menambah pendapatan karyawan setiap bulan
- (4) Tunjangan dapat memberikan kepuasan pada karyawan

Kompensasi non finansial (X₂)

Kompensasi yang tidak terdiri dari bayaran (pay) melainkan kepuasan yang diterima dari pekerjaannya. Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut:

- (1) Kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya itu sendiri.
- (2) Lingkungan psikologi atau fisik dimana seseorang itu bekerja dan item-itemnya dari variabel ini adalah sebagai berikut:
 - (1) Karyawan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
 - (2) Adanya hubungan yang harmonis dengan sejawat selama bekerja
 - (3) Lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri.

Komitmen (Y1)

Komitmen karyawan adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut:

- (1) Kemauan karyawan
- (2) Kesetiaan karyawan
- (3) Kebanggaan karyawan

Dari indikator variabel komitmen item-itemnya sebagai berikut:

- (1) Karyawan bekerja dengan baik dan berani menanggung risiko
- (2) Karyawan mentaati peraturan-peraturan perusahaan
- (3) Karyawan senang dan bangga bergabung pada perusahaan

Kinerja (Y2)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut :

- (1) Kualitas hasil kerja
- (2) Kuantitas hasil kerja
- (3) Ketepatan waktu

Dari indikator variabel kinerja item-itemnya sebagai berikut:

- (1) Karyawan bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan
- (2) Karyawan bekerja sesuai dengan kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan
- (3) Karyawan bekerja sesuai dengan standar waktu perusahaan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank UOB Buana Capem Tabanan yang berjumlah 18 orang. Untuk keperluan pengujian hipotesis dilakukan pengambilan sampel sebanyak 18 karyawan PT Bank UOB Buana Capem Tabanan, menurut Arikunto (1993:107) "apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya sebagai sampelnya". Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel. Dengan dasar pendapat tersebut diatas maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau sejumlah 18 orang.

Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*, sampel yang diambil dari beberapa bagian yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis I & IV

Untuk membuktikan hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1) dan hipotesis IV diduga kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2). Digunakan alat analisis korelasi berganda.

Dengan hipotesis statistik:

- $H_0 = R_{xi,y1} = 0$, artinya tidak ada hubungan dan pengaruh yang bermakna (signifikan) diantara

peubah X terhadap Y1.

- $H_a = R_{xi,y1} > 0$, artinya ada hubungan dan pengaruh yang bermakna (signifikan) diantara peubah X terhadap Y1.

Dengan hipotesis statistik:

- $H_0 = R_{xi,y2} = 0$, artinya tidak ada hubungan dan pengaruh yang bermakna (signifikan) diantara peubah X terhadap Y2.

- $H_a = R_{xi,y2} > 0$, artinya ada hubungan dan pengaruh yang bermakna (signifikan) diantara peubah X terhadap Y2.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL

Hasil Penelitian menggambarkan bahwa sebanyak 12 responden (66,7%) adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 6 responden (33,3%) berjenis kelamin wanita. Ditinjau dari segi umum, yang terbanyak adalah berumur antara 31–40 tahun, yaitu sebanyak 9 responden (50%), kemudian karyawan yang berusia antara 41–50 tahun, yaitu sebanyak 7 responden (38,9%) dan responden yang paling terkecil adalah mereka yang berumur 21–30 tahun, yaitu sebanyak 2 responden (11,1%). Dari segi pendidikan mayoritas karyawan berpendidikan S1 yaitu sebesar 12 orang atau (66,7%), Sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan SMP dan SMA masing-masing sebesar 3 responden atau (33,3%). Dari segi masa kerja karyawan terbanyak adalah mereka yang bekerja antara 10 tahun ke atas, yaitu sebanyak 13 responden atau (72,8%) dan masa kerja 5–10 tahun, yaitu sebesar 5 responden atau (27,8%). Berdasarkan status perkawinan bahwa seluruh karyawan atau sebanyak 18 responden atau (100%) berstatus sudah menikah.

Deskripsi Variabel-variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 4 variabel, terdiri dari 2 variabel bebas yang meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, 1 variabel antara, yaitu komitmen karyawan dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka secara

keseluruhan dapat dijelaskan masing-masing variabel di bawah ini.

Variabel Kompensasi Finansial

Dalam variabel kompensasi untuk memenuhi kebutuhan kompensasi finansial (X_1) memiliki empat pertanyaan menggambarkan bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan sudah wajar atau adil dari sudut pasar tenaga kerja sebanyak 44,4%, Responden yang menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan dapat memacu karyawan untuk bekerja sebesar 38,9%. Karyawan yang menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan dapat menambah pendapatan karyawan tiap bulan sebesar 44,4%, Sedangkan karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan dapat memberikan kepuasan sebesar 44,4%, Hal ini mengindikasikan bahwa PT Bank UOB Buana Tabanan sudah memberikan gaji yang adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja bagi karyawannya serta adanya insentif dan tunjangan yang selalu diberikan kepada karyawan dalam bekerja.

Variabel Kompensasi non Finansial

Dalam variabel kompensasi untuk memenuhi kebutuhan kompensasi non finansial (X_2) memiliki tiga pertanyaan. Karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bertanggungjawab didalam melaksanakan tugasnya sebesar 33,3%, Karyawan yang menyatakan setuju bahwa adanya hubungan yang harmonis antar karyawan sebesar 50%, Sedangkan karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya sebesar 33,3%, Hal ini mengindikasikan bahwa PT Bank UOB Buana Tabanan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam beristirahat dan karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan sejawat selama bekerja di PT Bank UOB Buana Tabanan.

Variabel Komitmen Organisasi

Dalam variabel komitmen organisasi (Y_1) memiliki tiga pertanyaan menggambarkan bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan

telah menyelesaikan pekerjaan dan berani menanggung risiko dari keputusan yang diambil sebesar 44,4%, Karyawan yang menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan telah mentaati peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 44,4%, Sedangkan Responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan senang dan bangga dapat bergabung pada perusahaan sebesar 61,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank UOB Buana Tabanan benar-benar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambil dan karyawan masih kurang dalam mentaati peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan, Sedangkan karyawan senang dan bangga dapat bergabung pada PT Bank UOB Buana Tabanan.

Variabel kinerja

Dalam variabel kinerja karyawan (Y_2) memiliki tiga pertanyaan menggambarkan bahwa karyawan yang menyatakan setuju bahwa karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai mutu yang ditetapkan sebesar 66,7%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan sebesar 44,4%. Sedangkan responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar waktu sebesar 55,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank UOB Buana Tabanan sudah menyelesaikan tugas sesuai mutu yang diinginkan oleh perusahaan dan secara kuantitas karyawan kurang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, Sedangkan karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan PT Bank UOB Buana Tabanan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis I

Pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y_1) besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan seberapa besar keeratan hubungan antara peubah-peubah bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap peubah terikat. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.798 menunjukkan bahwa kedua peubah bebas yang digunakan

dalam penelitian ini kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat terhadap komitmen organisasi (Y1).

Angka *R square* dapat digunakan untuk melihat besarnya kontribusi semua peubah bebas, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, terhadap naik turunnya nilai peubah terikat, yaitu komitmen organisasi, dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,637 \times 100\%$$

$$KD = 63,7\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap naik turunnya nilai peubah terikat komitmen organisasi adalah 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% (100%–63,7%) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menganalisis tingkat signifikan hubungan peubah-peubah bebas terhadap peubah terikat tersebut maka dilakukan uji F. Hasil uji F akan diperoleh nilai F_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dimana kriteria penilaian yang diterapkan dari adanya uji hipotesis statistik tersebut adalah:

Menerima H_0 dan menolak H_a apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
Menolak H_0 dan menerima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan Tabel 12 di atas maka dapat diketahui nilai F_{hitung} (13,173) lebih besar dari F_{tabel} (3,68) dan nilai sig F yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Disebut signifikan karena angka signifikansinya sebesar 0,000 dibawah nilai signifikan 0,05. Sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi (Y1).

Pengujian Hipotesis II

Hipotesis kedua menyatakan diduga variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial dan signifikan mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi (Y1). Untuk membuktikan hipotesis kedua maka dapat digunakan uji t.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompensasi finansial dengan t penelitian sebesar $3,737 > t_{tabel}$ sebesar 1,7341 sehingga keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan secara parsial antara kompensasi finansial (X_1) dengan komitmen organisasi (Y1). Untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y1) digunakan angka *Standardized Coefficient* sebesar 0,757 atau 75,7%.
- Variabel kompensasi non finansial dengan t penelitian sebesar $-0,307 < t_{tabel}$ sebesar 1,7341 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada hubungan secara parsial antara kompensasi non finansial (X_2) dengan komitmen organisasi (Y1). Besarnya pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y1) adalah sebesar -0,062 atau -6,2% dianggap tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis III

Untuk menguji hipotesis ketiga yang sudah dikemukakan sebelumnya, yaitu menguji apakah variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial dan signifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y2) maka digunakan uji t.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis III, maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

- Variabel kompensasi finansial dengan t penelitian sebesar $3,928 > t_{tabel}$ sebesar 1,7341 sehingga keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan secara parsial antara kompensasi finansial (X_1) dengan kinerja karyawan (Y2). Untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y2) digunakan angka *Standardized Coefficient* sebesar 0,818 atau 81,8%.
- Variabel kompensasi non finansial dengan t penelitian sebesar $0,254 < t_{tabel}$ sebesar 1,7341 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada hubungan secara parsial antara kompensasi non finansial (X_2) dengan kinerja karyawan (Y2). Besarnya pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah sebesar 0,053 atau 5,3% dianggap tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis IV

Untuk melihat besar atau tidaknya pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan seberapa besar keeratan hubungan antara peubah-peubah bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap peubah terikat. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.785 menunjukkan bahwa kedua peubah bebas yang digunakan dalam penelitian ini kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan (Y).

Angka *R square* dapat digunakan untuk melihat besarnya kontribusi semua peubah bebas, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap naik turunnya nilai peubah terikat, yaitu kinerja karyawan, dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,616 \times 100\%$$

$$KD = 61,6\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap naik turunnya nilai peubah terikat kinerja karyawan adalah 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% (100%–61,6%) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

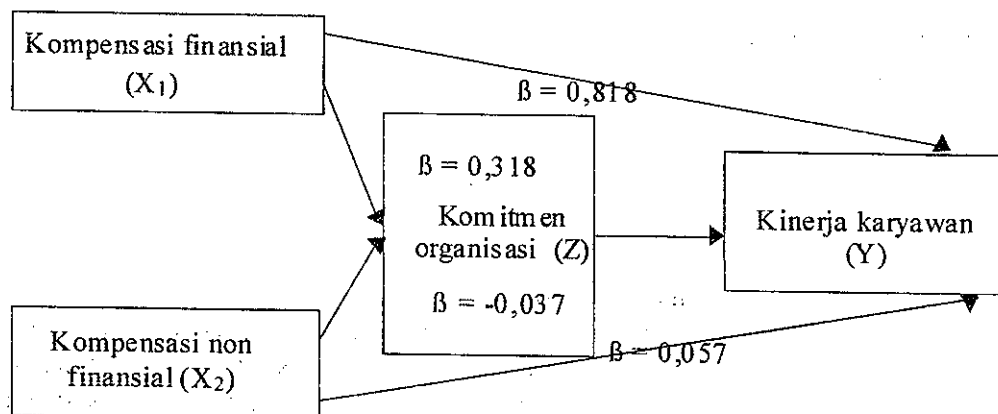
Hipotesis IV menyatakan bahwa diduga variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan peubah-peubah bebas terhadap peubah terikat tersebut maka dilakukan uji F. Hasil uji F akan diperoleh nilai F_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dimana kriteria penilaian yang diterapkan dari adanya uji hipotesis statistik tersebut adalah:

- Menerima H_0 dan menolak H_a apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Menolak H_0 dan menerima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan Tabel 16 diatas maka dapat diketahui nilai F_{hitung} (12,053) lebih besar dari F_{tabel} (3,68) dan nilai sig F yang dihasilkan sebesar 0,001 < 0,05. Disebut signifikan karena angka signifikansinya sebesar 0,001 dibawah nilai signifikan 0,05. Sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis V

Dalam hipotesis V diduga bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) melalui variabel komitmen organisasi (Z) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) lebih



Gambar 2. Model Hipotesis Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

besar daripada hubungan variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Untuk melihat pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung.

Model Analisis jalur (*Path analysis*)

Pengaruh tidak langsung

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized beta* kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada persamaan 1 sebesar 0,757 yang berarti kompensasi finansial mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai koefisien *standardized β* 0,506 merupakan nilai PATH atau jalur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Sehingga Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, perhitungannya sebagai berikut.

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,757 \times 0,506) = 0,383$$

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,383.

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized β* kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasi pada persamaan 1 sebesar -0,062 yang berarti kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien *standardized β* 0,506 merupakan nilai PATH atau jalur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Sehingga Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, perhitungannya sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,062 \times 0,506) = -0,031$$

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar -0,031.

Pengaruh langsung

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized β* untuk kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,818 ini merupakan nilai PATH atau jalur antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Perhitungannya sebagai berikut.

$$X_1 \rightarrow Y = 0,818$$

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh langsung dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,818.

Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

$$X_2 \rightarrow Y = 0,053$$

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh langsung dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,053.

Berdasarkan penghitungan pengaruh, terlihat bahwa pengaruh langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,818, lebih besar daripada angka pengaruh tidak langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,383. Begitu juga angka pengaruh langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,053, lebih besar daripada angka pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui komitmen organisasi (Y_1), yaitu sebesar -0,031

Maka keputusan terhadap Hipotesis V ditolak dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) lebih besar daripada hubungan variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) melalui variabel komitmen organisasi (Y_1).

PEMBAHASAN

Hasil pengujian terhadap Hipotesis-hipotesis yang diajukan dan diuraikan sebagai berikut ini.

Hasil Pengujian Hipotesis I

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh komitmen karyawan pada organisasi pada prakteknya sangat dipengaruhi pemberian oleh dua hal tersebut, yaitu pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji, insentif dan tunjangan dan kompensasi non finansial baik berupa tanggung jawab atas hasil kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis dan lingkungan

kerja yang nyaman dalam perusahaan. Artinya, apabila perusahaan ingin karyawan berkomitmen tinggi perusahaan harus mampu memberikan kedua kompensasi yang diinginkan karyawan sehingga komitmen karyawan pada organisasi akan lebih meningkat, hal ini dapat mengurangi adanya turnover dan absenteisme di dalam perusahaan. Sesuai dengan pendapat (Dessler, 1998:107) bahwa kompensasi merupakan unsur-unsur dalam program-program yang lebih komprehensif yang ditujukan untuk mendorong atau meningkatkan komitmen karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis II

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara kompensasi non finansial tidak signifikan dan bertanda negatif artinya komitmen karyawan pada organisasi tidak terpengaruh oleh pemberian kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Ini disebabkan karena dalam situasi saat ini karyawan lebih mementingkan uang dari pada kepuasan yang didapatkan dari pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat (Gibson, 1997:529) bahwa uang merupakan imbalan yang paling utama diinginkan oleh seseorang dalam bekerja.

Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan sendiri-sendiri dan erat terhadap komitmen organisasi sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara sendiri-sendiri dan erat terhadap komitmen organisasi. Artinya, karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan akan meningkatkan komitmen mereka bila gaji yang diterima wajar dari sudut pasar tenaga kerja, insentif yang diberikan perusahaan mampu memacu karyawan untuk bekerja serta menambah pendapatan setiap bulan dan tunjangan dapat memberikan rasa puas tersendiri kepada karyawan tersebut, Dengan perolehan kompensasi tersebut maka karyawan akan berkomitmen tinggi agar selalu bekerja dengan baik terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat diuntungkan dengan adanya komitmen dalam diri karyawan, mereka akan bekerja dengan lebih baik, selalu mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta senang atau bangga dapat bergabung pada perusahaan.

Hasil Pengujian Hipotesis III

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan namun kompensasi non finansial tidak memiliki sumbangan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan sendiri-sendiri dan erat terhadap kinerja karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara sendiri-sendiri dan erat terhadap kinerja karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan. kinerja karyawan pada organisasi PT Bank UOB Buana Tabanan tidak terpengaruh oleh pemberian kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena dalam situasi saat ini karyawan lebih mementingkan uang daripada kepuasan yang didapatkan dari pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat (Gibson, 1997:529) bahwa uang merupakan imbalan yang paling utama diinginkan oleh seseorang dalam bekerja.

Pemberian kompensasi finansial dari perusahaan dapat memberikan rasa puas tersendiri terhadap karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pada saat bekerja, dengan terciptanya kinerja yang baik maka perusahaan akan lebih mudah untuk mengembangkan *performance*-nya.

Hasil Pengujian Hipotesis IV

Berdasarkan hasil analisis di atas secara bersama-sama, variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan (bersama-sama) dan signifikan (erat) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteisme* sehingga perusahaan tidak lagi mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan mentraining mereka. Sesuai dengan pendapat (Handoko, 1994:155) bahwa program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena

hal itu dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Hasil Pengujian Hipotesis V

Berdasarkan hasil penghitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan terbentuk dari meningkatnya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara langsung tanpa melalui variabel antara komitmen organisasi. Artinya, perusahaan dalam memberikan kompensasi bagi karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan tidak perlu berkomitmen terlebih dahulu sehingga pemberian kompensasi dari perusahaan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dianalisis menggunakan alat analisis regresi dan korelasi maka dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara sendiri-sendiri (parsial) dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan dan signifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan. Tetapi variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara sendiri-sendiri (parsial) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Bank UOB Buana Tabanan terbentuk dari meningkatnya variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara langsung tanpa melalui variabel antara komitmen organisasi. Hal ini didasarkan pada angka nilai *path* variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan lebih besar daripada angka nilai *path* variabel kompensasi finansial dan kompensasi non

finansial terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Kinerjanya meningkat karena pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan serta pemberian kompensasi yang telah diberikan dapat membuat karyawan merasa puas. Bukan karena karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

Saran

Berdasarkan penelitian maka dapat diberikan saran-saran bahwa untuk mencapai kinerja karyawan tidak perlu melalui komitmen organisasi terlebih dahulu. Hal ini hendaknya dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan agar dapat meningkatkan komitmen yang ada pada diri karyawan hal ini sangat diperlukan di mana komitmen sangat diperlukan oleh karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga ini dapat menimbulkan selain karyawan kinerjanya baik dan didukung oleh komitmen yang tinggi pada diri karyawan dan perusahaan tidak ragu-ragu lagi menjadikan karyawannya menjadikan asset yang sangat berharga.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Edisi revisi II. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Buana Ilmu Populer.
- Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dharma, A. 2000. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*, Edisi pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, and Ivancevich, D. 1997. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen SDM dan Manajemen Personalial*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, dan Malayu, S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam. Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.
- Hartono, J. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 2004/2005, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Maelani, A. 2006. *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja* (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri Malang). Malang: STIE Malangkuçeçwara.
- Nawawi, H.H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Primayanti, H. 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja* (Studi pada PT Telkom Madura). Malang: STIE Malangkuçeçwara Malang.
- Robbins, dan Stephen, P. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Diterjemahkan Oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BP-STIE YKPN.
- Sudarmanto, dan Gunawan, R. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, H. 2000. *Riset Akuntansi: Dilengkapi dengan Panduan Membuat Skripsi dan Empat Bahasan Kasus Bidang Akuntansi*, Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widayat, A. 2002. *Riset Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance

Arik Prasetya[†] and Masanori Kato

Graduate School of Asia Pacific Studies, Ritsumeikan Asia Pacific University
Beppu-shi, Oita-ken, Japan

Abstract-- This study aims (1) to examine the employee responses in terms of their performance to an implementation of the compensation policy that includes both financial and non financial compensations, (2) to analyze the influence of both financial and nonfinancial compensation collectively and individually. This research was conducted at PT. Telkom Malang Regional Office, by a proportional random sampling technique with the sample size of 57 employees. The results of the descriptive statistical analysis of financial and nonfinancial compensation showed that the compensation policy of PT. Telkom Malang Regional Office is in line with expectations of employees. Based on the results of multiple regression analysis, there are significant influences of financial and nonfinancial compensation to the employee performance. However it was noted that promotion did not influence the employee performance in this company.

Keywords: financial compensation, salary, incentive, non financial compensation, promotion, employee performance

INTRODUCTION

Job performance is influenced by many factors. According to Kreitner and Kinicki (2007), performance management is "continuous cycle of improving job performance with goal setting, feedback and coaching, and rewards and positive reinforcement". In this study the focus was given to compensation scheme. An investigation was conducted at PT. Telkom Malang Regional Office to see how such factors of compensation scheme affect job performance of the employees. The question that prompted the current investigation was "What degrees at which the salary, incentives, benefits, promotion, self-development, and work environment collectively or individually have influence on employee performance?".

Compensation

Compensation is one of the physical needs that influence motivation which in turn will affect the employee performance. Providing appropriate compensation within the meaning of fair and adequate to meet the requirements is one of the personnel department functions that are difficult to implement. Compensation includes the financial returns to the services rendered by employees as part of employment relationships. Compensation is a form of rewards that flow to employees arising from their employment (Dessler, 1995).

Compensation has a big influence in the recruitment of employees, motivation, productivity and employee turnover (Bernardin & Russell, 1993). The level and magnitude of compensation should be of concern because the level of compensation will determine the lifestyle, self esteem, and the value of the company. Cascio (1991) describes that the principles that must be considered in granting effective compensation are:

- The principle of fairness, taking into account the ratio between the highest and lowest salaries, cost of living, and so forth.
- The principle of justice, where there should be a good element of justice in connection with the element of working time and job performance. The employees who perform similar tasks get the same compensation as well.

[†] Corresponding author

e-mail address: arikpr09@apu.ac.jp¹

- c. The principle of security, with attention to things that are not directly related to the job or position, such as illness, layoffs, accidents at work, epidemics, natural disasters, or the like.
- d. The principle of clarity, in terms of easily calculated, or easily understood by employees.
- e. The principle of cost control, should be controlled in the sense that any element of extravagance.
- f. The principle of balance, which must be consider to the balance between compensation as it relates to employment or occupation, with which is not related to job or position.
- g. The principle of stimulating, in a sense must be capable of inducing employees to give the maximum contribution to the company.
- h. The principle of agreement in the sense that such compensation should be an agreed outcome or the result of negotiations between the employee with management.

According to Sherman (1996) the general purposes of the compensation policy covers:

1. Respecting employees' performance
2. Maintaining a competitive labor market conditions
3. Maintain justice employee salaries
4. Motivating employee performance
5. Maintaining budget
6. Reduce employee turnover

When employees are motivated, it is possible to achieve strategic goals for the organization. When the compensation scheme is based on positions or skills that are relevant to the position, the organization has a greater chance to attract, motivate and retain employees. Nonmonetary compensation is also important in achieving the target at the time of monetary compensation has to be decreased.

Mondy & Noe (1993) states that compensation can be divided into two types, namely financial compensation and non-financial compensation. Financial compensation consist of direct financial compensation and indirect financial compensation. Direct financial compensation consists of salary, wages, bonuses, and commissions. The indirect financial compensations are also called benefits, which are all financial compensations not covered by the direct compensations. The non financial compensations consist of employee satisfaction, such as responsibility, opportunities for recognition, the chance of promotion, or from psychological and physical environment in which the employee works, such as a pleasant work environment, sound policies, a cafeteria, work sharing, compressed work week and the free time.

Michael and Harold (1993) divide the compensation into 3 forms; material, social, and activities. Material compensation is not only the form of money, such as salaries, bonuses and commissions, but all forms of physical reinforcement, such as parking facilities, telephone and office space as well as various forms of benefits such as pensions, health insurance. Social compensation is closely linked to the needs of interaction with others, such as status, recognition as an expert in his field, the formation of groups of decision makers, and a special group formed to solve the problems of the company. Activity compensation provides employees an opportunity to work in an area that is not linked to his routine work. The form of compensation includes a "power" to be held by the employee to perform activities outside of his work routine so that boredom is avoided, delegation of authority, responsibility (autonomy), participation in decision-makings, and personality development training. The three forms of compensation can motivate employees in the supervision, job performance and commitment to the company. Motivators of the three forms of compensation are control, achievement, involvement, membership, security, and personal development.

According to Dessler (1995) compensation is divided into 3 kinds: (1) direct financial payment in the form of wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses, (2) indirect payment in the form of benefits such as insurance and vacations on the fund company, (3) reward namely non-financial rewards such as more challenging job, working hours more flexible, more prestigious offices.

According to Mathis & Jackson (2000), compensation is divided into two forms: direct compensation and indirect compensation. Direct compensation consists of 2 types: 1) basic pay (base pay) is the principal compensation, such as wages and salaries. Wages are payments that are directly calculated based on the number of working hours, while the salary is consistent payments over time are not based on working time. 2) an additional payment (variable pay) of compensation associated with the achievement of individual, group, and organizationally, such as bonuses, incentives, distribution of stock. Indirect compensation, consisting of allowances is an indirect benefit granted to

employees or group of employees as a member of organizations, such as insurance, healthcare, paid time not worked, and retirement compensations.

Employee Performance

The performance is defined as the achieved results of operations with the capabilities of the employee who acts in certain situations. According to Byars (Suhartini, 1995) employee performance is a combined result of effort, ability, and perception of tasks. High performance is a step towards the achievement of organizational goals. Therefore, efforts are needed to improve employee performance. Dharma (1991) stated that performance is something that is done or the products / services produced or provided by any person or group of people. Swasto (1996) argued that employee performance is the actions or the execution of tasks that were completed by individuals within a certain time. While, Colquitt et.al (2011) noted that job performance is "the set of employee behaviors that contribute to organizational goal accomplishment".

Relationship between Compensation and Employee Performance

Although compensation is not the only factor affecting the performance, but it is acknowledged that the compensation is a major factor for employee performance improvement. If employees feel that their effort is appreciated and the company offers a system of compensation in association with job evaluation, the employee's motivation and enthusiasm will improve and hence their performance.

Robbins (2001) stated that when employees feel their efforts are appreciated and the company introduced a system of fair compensation and satisfaction, the company has optimized the motivation. By encouraging employee's motivation to work there will be increased employee performance.

There has been an agreement between behavioral scientists and managers that the compensation can be used to motivate employees performance. This can be understood, that if compensation is intended to motivate good performance, the compensation shall be assessed by the individual and the compensation must relate to the level of performance to be motivated.

As discussed in the theory of expectations by Victor Vroom, every behavior has a certain consequence, whether compensation or punishment. If he behaves in a certain way, then he will get certain results. This is the description of the expectation-achievement-acquisition, and each acquisition has a valence or value to the person concerned. Acquisitions can be either financial compensation or non-financial or other things that have different values to different people. If this is the compensation value is used to motivate, the employee will direct the effort to achieve a high level of performance.

A survey in 1992 conducted by Heneman (Eskew & Heneman, 1996) on the compensation of senior professionals at 72 firms aimed to test the effectiveness and success rate of pay based on performance in achieving organizational goals. The results showed that performance based pay was less successful (*only marginally successful*) in influencing the attitude of workers (eg, pay satisfaction) and employee behaviors (eg performance). The result showed a decrease of the level of effectiveness of performance based pay when compared with a similar survey 10 years before.

The survey results in 1996 conducted by McLean and Tanner (Hays, 1999) showed that 70% of CEOs (Chief Executive Officer) and 58% of human resource managers said that the company can implement compensation programs to improve performance or productivity of employees. Patton (1999) says "if you heard that money does not provide the motivation to do better or if the compensation in the form of money was ranked low, it is the result of a disability survey." Further, He said that it is funny if a person is not motivated to excel because of money. Because money is an important element, as long as there is a correlation with other elements that are expected of workers to be more appreciated.

Based on the above descriptions, compensation and employee performance must have a relationship, as each reward has a valence or value to an employee. Rewards can include both financial and nonfinancial compensation or anything else.

METHODOLOGY

The investigation was conducted at PT. Telkom Malang Regional Office which is a company engaged in telecommunication services in Indonesia. The unit of analysis in this study is their permanent employees with working experience more than 3 years. The population in this study is all permanent employees of the company (131 employees). A proportional random sampling technique (Slovin's

formula with 10% precision level) was used to determine the ideal sample size of 57 people for the population.

Necessary data were collected by: (1) Questionnaire which was distributed to all respondents. This questionnaire is intended to obtain primary data. While the rating scale by items are prepared on a Likert scale. (2) Documentation cordially provided by the company, namely the documentation of employee performance data, organizational structure, grouping employees according to level, job descriptions, company location, etc.

The validity test of the items of survey was done by using product moment correlation of each item to the total value of the factors that are generally the minimum requirement is that if the correlation coefficient $r \geq 0.3$, so that if $r \leq 0.3$ then the questions contained in the instrument declared is not valid. For the reliability test Cronbach alpha technique was used, if the coefficient $\alpha > 0.60$ the research instrument used is reliable. To test the validity and reliability of research instruments SPSS was used.

The data were analyzed by using descriptive statistics and inferential statistics. Descriptive statistics are intended to clarify the picture of research variables with a percentage table. Inferential statistics was used to analyze the influence of independent variables on the dependent variable either collectively or individually. Inferential statistics was done by multiple regression analysis. Multiple regression procedure is approximated by a linear equation of the form:

$$Y = a + b_1 * X_1 + b_2 * X_2 + \dots + b_p * X_p$$

- t – test is to test hypothesis against the individual parameter, if value of significancy $< 0,05$ (level significant), $H_0 =$ rejected, $H_1 =$ accepted
- F test is to test hypothesis against collective parameters, if value of significancy $< 0,05$ (level significant), $H_0 =$ rejected, $H_1 =$ accepted

The R^2 (coefficient of determination) determines how large the effect (percentage) of independent variable (X) entered into the model against dependent variable (Y). The model is considered good if R^2 approaches one. The value r (partial correlation coefficient) determines the relative closeness of the relationship between each independent variable with the dependent variable.

RESULTS AND DISCUSSION

Validity and Reliability

Validity and reliability test results of instrument items can be seen in the table below:

Table 1. Validity and reliability test results

Variable	Item	Correlation Coefficient	Decision	Alpha's Coefficient	Decision
Salary (X1)	X1.1	0.480	Valid	0.7929	Reliable
	X1.2	0.855	Valid		
	X1.3	0.818	Valid		
	X1.4	0.744	Valid		
	X1.5	0.555	Valid		
	X1.6	0.686	Valid		
	X1.7	0.684	Valid		
Incentives (X2)	X2.1	0.560	Valid	0.6463	Reliable
	X2.2	0.613	Valid		
	X2.3	0.834	Valid		
	X2.4	0.751	Valid		
Benefits (X3)	X3.1	0.579	Valid	0.7469	Reliable
	X3.2	0.772	Valid		
	X3.3	0.875	Valid		
	X3.4	0.787	Valid		

Table 1. Validity and reliability test results (continued)

Variable	Item	Correlation Coefficient	Decision	Alpha's Coefficient	Decision
Promotion (X4)	X4.1	0.862	Valid	0.8652	Reliable
	X4.2	0.854	Valid		
	X4.3	0.458	Valid		
	X4.4	0.747	Valid		
	X4.5	0.803	Valid		
	X4.6	0.854	Valid		
Self-Development (X5)	X5.1	0.785	Valid	0.9041	Reliable
	X5.2	0.880	Valid		
	X5.3	0.845	Valid		
	X5.4	0.872	Valid		
	X5.5	0.602	Valid		
	X5.6	0.711	Valid		
	X5.7	0.827	Valid		
	X5.8	0.751	Valid		
Work Environment (X6)	X6.1	0.805	Valid	0.8249	Reliable
	X6.2	0.800	Valid		
	X6.3	0.759	Valid		
	X6.4	0.809	Valid		
	X6.5	0.662	Valid		
	X6.6	0.770	Valid		
	X6.7	0.507	Valid		
	X6.8	0.341	Valid		

Source : processed primary data, 2010

Based on the results of validity and reliability test conducted on items of the questionnaire used in this study showed that all items are valid and reliable as they met the testing criteria for both product moment correlation and cronbach alpha. It is concluded that the questionnaire used in this study can measure the variables defined in this study.

Descriptive Statistics

Descriptive statistical analysis was conducted to analyse the frequency distribution of respondents' answers to the questionnaire distributed. The questionnaire included independent variables; salary (X1), incentives (X2), benefits (X3), promotion (X4), self-development (X5), work environment (X6) and dependent variable employee performance (Y).

Table 2. Responses on salary (X1) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1					6	10.5	27	47.4	24	42.1	4.3158
X1.2			2	3.5	5	8.8	41	71.9	9	15.8	4.000
X1.3			3	5.3	5	8.8	43	75.4	6	10.5	3.9123
X1.4			4	7.0	8	14.0	40	70.2	5	8.8	3.8070
X1.5	1	1.8	11	19.3	10	17.5	27	47.4	8	14.0	3.5263
X1.6			5	8.8	4	7.0	37	64.9	11	19.3	3.9474
X1.7			2	3.5	12	21.1	35	61.4	8	14.0	3.8596
											Mean 3,9098

Source: processed primary data, 2010

The salary system of this company (X1.1) was assessed "good" as shown by the mean value of 4.32 in Lickert system. The suitability of the salary received by the nature of work (X1.2) was also "good" at 4.00. The suitability of the salary earned by the length of work (X1.3) was 3.91, which means that the average employee feels that the salary received was appropriate for their work hours. The

suitability of the salary received by the educational background (X1.4) was 3.81, which reflects the employee perception that the average employee assess that the salary received was appropriate with their educational level. The salary received by considering the seniority of work (X1.5) was 3.53 suggesting that on average most employees agreed that the amount of salary they received was appropriate in terms of the seniority of work. The amount of salary received in view of the assignment responsibility (X1.6) was 3.95 which suggest that on average most employees had agreed that the salary reflected the responsibility of the task. For the question if the amount of salary received meets daily needs (X1.7) the mean value of 3.86 endorses employees acceptance.

The overall mean was 3.90. This means that the salary provided by the company to the employee is considered to be “good” overall and in line with the expectations of employees.

Table 3. Responses on incentives (X2) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1			1	1.8	1	1.8	16	28.1	39	68.4	4.6316
X2.2					9	15.8	30	52.6	18	31.6	4.1579
X2.3	1	1.8	11	19.3	2	3.5	31	54.4	12	21.1	3.7368
X2.4			7	12.3	4	7.0	26	45.6	20	35.1	4.0351
											Mean 4,1404

Source: processed primary data, 2010

From the above results the responses from the employees against the incentive variable (X2) were: Most employees feel very necessary to maintain the employee bonuses (X2.1) (mean = 4.63). The bonus system implemented (X2.2) by the company appeared to be “good” at 4.16. The amount of bonus received (X2.3) by employees taking into consideration the seniority was 3.73 which indicates that the mean employee expressly agreed with the bonus on its amount and seniority dependenc. The majority of employees agree with the bonus element relating to the level of attendance (X2.4) (mean = 4.03).

Overall, the mean value of 4.14 means that the incentives provided by the company to the employee was considered “good”, appropriate and necessary.

Table 4. Responses on benefits (X3) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1			2	3.5			24	42.1	31	54.4	4.4737
X3.2					4	7.0	33	57.9	20	35.1	4.2807
X3.3			5	8.8	14	24.6	28	49.1	10	17.5	3.7544
X3.4			3	5.3	7	12.3	36	63.2	11	19.3	3.9649
											Mean 4,1184

Source : processed primary data, 2010

As to the benefit (X3): The opinion on the granting of benefits to employees (X3.1) that most employees found it very necessary (mean = 4.47). The system of benefits implemented (X3.2) by the company was perceived “good” at 4.28. As to the suitability of the amount of benefits received by employees for long term employment (X3.3) was acceptable at 3.75. The suitability of the amount of benefits received in relation with responsibility in the work (X3.4) was considered appropriate (3.96)

The overall mean at 4.12 means that the benefits given by companies to employees were considered “good” and expected by employees.

Table 5. Responses on promotion (X4) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X4.1	1	1.8	5	8.8	14	24.6	26	45.6	11	19.3	3.7193
X4.2			6	10.5	17	29.8	25	43.9	9	15.8	3.6491
X4.3					3	5.3	28	49.1	26	45.6	4.4035
X4.4	4	7.0	21	36.8	18	31.6	12	21.1	2	3.5	2.7719

Table 5. Responses on promotion (X4) variable (continued)

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X4.5	2	3.5	6	10.5	26	45.6	16	28.1	7	12.3	3.3509
X4.6	2	3.5	14	24.6	26	45.6	12	21.1	3	5.3	3.000
											Mean 3,4825

Source: processed primary data, 2010

For the promotion (X4): Regarding the implementation procedures for promotion (X4.1) in the company, the most employees assessed good enough (mean = 3.72). The promotion system (X4.2) itself was considered pretty good (mean = 3.64). In terms of promotional opportunities to employees (X4.3), the average employee agreed that the company provided promotional opportunities to the employees (4.40). However, the frequency of promotions in the company (X4.4) was 2.77 which means that the average employees felt that promotion was less frequently performed. The planning for promotion conducted by company (X4.5) was reasonably objectively done (3.35). Regarding the suitability of the implementation of promotions with the planning (X4.6) was 3.00, it means that on average most employees stated that the time between planning and execution of promotion was appropriate.

The overall mean value at 3.48 suggests that the promotion scheme in the company was reasonable but its frequency was not enough and there lacks some objectivity.

Table 6. Responses on self development (X5) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X5.1					13	22.8	30	52.6	14	24.6	4.0175
X5.2					15	26.3	30	52.6	12	21.1	3.9474
X5.3					16	28.1	26	45.6	15	26.3	3.9825
X5.4					9	15.8	33	57.9	15	26.3	4.1053
X5.5	1	1.8	9	15.8	23	40.4	20	35.1	4	7.0	3.2982
X5.6					22	38.6	25	43.9	10	17.5	3.7895
X5.7					19	33.3	30	52.6	8	14.0	3.8070
X5.8					12	21.1	27	47.4	18	31.6	4.1053
											Mean 3,8816

Source: processed primary data, 2010

As to the self-development variable (X5): Opinions about the ability of the coach in providing educational materials and training (X5.1) was good (4.02). The suitability of training materials (X5.2) received by employees with the duties was considered appropriate (3.95). The employee training methods (X5.3) was perceived good (3.98). The training facilities (X5.4) at the company were considered good (mean=4.11). On average most employees stated the training frequency (X5.5) was reasonable (3.30). The planning for the trainings (X5.6) were considered done well (3.78). The appropriateness of training (X5.7) received for the task load performed by the employee was 3.81 which means that the training load was contained at a suitable level relative to the burden of the normal work duty. The most employees found trainings useful (X5.8) in supporting the implementation of their work (4.11).

As the self-development as a whole the mean value was 3.88 which indicates that the employee training conducted by the company is "good".

Table 7. Responses on Work Environment (X6) variable

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X6.1					3	5.3	42	73.7	12	21.1	4.1579
X6.2			2	3.5	8	14.0	38	66.7	9	15.8	3.9474
X6.3					5	8.8	36	63.2	16	28.1	4.1930

Table 7. Responses on Work Environment (X6) variable (continued)

No of Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X6.4					6	10.5	33	57.9	18	31.6	4.2105
X6.5			4	7.0	9	15.8	32	56.1	12	21.1	3.9123
X6.6					7	12.3	32	56.1	18	31.6	4.1930
X6.7					18	31.6	21	36.8	18	31.6	4.000
X6.8							23	40.4	34	59.6	4.5965
											Mean 4,1513

Source: processed primary data, 2010

The respondents' answers to the work environment variable (X6) were: For the workplace conditions (X6.1) the most employees rated their workplace conditions were clean (4.16). Related to the working atmosphere (X6.2) in the workplace the most employees think good (3.95). The condition of facilities (X6.3) that support the implementation of the work were in good condition (4.19). The average employee feels that the necessary support by colleagues (X6.4) were provided in carrying out their work (4.21). The existence of assistance from colleagues (X6.5) in the completion of tasks is 3.91, suggesting that assistance from colleagues if necessary is reasonably available. Further, the relationship with colleagues (X6.6) (mean = 4.19) were good. Regarding the difficulty working with co-workers (X6.7), is 4.00, it means that according to most employees The need for a comfortable working atmosphere (X6.8) at 4.60 suggests that most employees think a comfortable working atmosphere was very necessary to support their effective work.

The overall mean was 4.15 for the work environment. The employees felt that their work environment was clean, comfortable, with good support facilities.

Employee performance appraisal system in PT Telkom conducted by using Management By Objective (MBO) based on Individual Performance Target (IPT/SKI = *Sasaran Kinerja Individu*) and the Unit Performance Target (UPT/SKU = *Sasaran Kinerja Unit*). Before the assessment conducted Individual Performance Target (SKI), there should be a weighting of each Key Performance Area (KPA / BPK = *Bidang Prestasi Kunci*) by considering core business as well as the level of difficulty / level of dependency / external factors that affect. Assessment performed by 5 assessors, time of assessment conducted every 3 months for SKI and once a year for employee competency (see Prasetya and Kato, 2011 for the assessment system). The corresponding employee performances were tabulated in Table 8 below.

Table 8. Responses on performance (Y)

Score Range of Employee Performance	Number of Employees	Percentage
Outstanding P1 = ≥ 150	-	-
Superior P2 = 121 – 149	24	42.11
Good P3 = 101 – 120	33	57.89
Minimal Acceptance P4 = 100	-	-
Not Satisfied P5 = ≤ 99	-	-
Total	57	100

Source: processed primary data, 2010

Inferential Statistics

The results of multiple regression test are shown in the table below:

Table 9. The multiple regression results

Variable	B	Sig t	Result
X1 (Salary)	-.852	.041	Accepted
X2 (Incentive)	1.219	.030	Accepted
X3 (Benefits)	-1.409	.045	Accepted
X4 (Promotion)	.387	.358	Rejected

Table 9. The multiple regression results (continued)

Variable	B	Sig t	Result
X5 (Self Development)	1.047	.014	Accepted
X6 (Work Environment)	1.382	.003	Accepted
Constant	= 58.901	alpha = 0.05	
Multiple R	= 0.747		
R Square	= 0.559	Sig F = 0.000	

Source: processed primary data, 20

The above results indicate that there are significant influences both from financial and nonfinancial compensation to the employee performance. The level of effects are seen from the value of R Square = 0.559 which means that the collective influence of financial and nonfinancial compensation is 55.9% and the remaining 44.1% are influenced by other variables not included in the model. The partial test results on the six independent variables entered into the model (salary, incentives, benefits, promotion, self development, and work environment) show five of them have a significant influence on performance of work, but the promotion did not have a significant influence.

Promotion variables have no significant effect probably due to the relatively rare frequency of promotion and lack of objectivity. Promotion should provide an important role for every employee who may even dream of it as promotion means the trust and recognition of abilities and skills of the employees. If the employee is capable, creative and innovative in completing its tasks, promotion should be resulted. However, if the promotion is rarely implemented and lack of objectivity, it also can affect the perception of employees to go forward. Employees are not motivated to excel because the frequency of promotion is less.

From the results of inferential statistical analysis, this study supports the results of research conducted by Handoko (1998), McLean and Tanner (in Hays, 1999), Djohar (2000) who explained that both intrinsic and extrinsic compensation have an influence on work performance and can increase productivity of employees. Lawler and Porter (1967) in Wexley & Yukl (1992) states that if an organization linked to the implementation of labor compensation, the employee who works high implementation will receive more compensation, compared with employees whose work implementation is low.

CONCLUSION

The descriptive statistical analysis on the questionnaire answers from the employees of PT. Telkom Malang Regional Office on financial and nonfinancial compensations provided by the company showed that the compensations provided by the company was overall "good". As to the employees' performance as many as 24 people (42.11%) were in the category of "good" and 33 people (57.89%) in the category of "pretty good".

Based on the multiple regression analysis there are significant influences from both financial and nonfinancial compensations to the employee performance. The level of influences was 55.9% and the remaining 44.1% are influenced by other variables not included in the model.

From the partial test results on each six independent variables salary, incentives, benefits, self-development, and work environment have significant influence on employees' performance but the promotion did not have significant influence. The latter may be due to the relatively rare frequency of promotion and lack of its objectivity.

REFERENCES

- Bernadin, H. John And Joyce E.A. Russel. (1993). *Human Resources Strategy*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Cascio, W.F. (1991). *Managing Human Resources* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., and. Wesson, M. J., (2011), *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the work place*, Second Edition, New York : McGraw Hill – Irwin

- Dessler, G. (1995). *Personel Management*. Translated by Agus Dharma, 3rd Edition, Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. (1991). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer* [The Effective Leadership Styles for Managers]. Bandung: Sinar Baru .
- Djohar, Hasnannul. (2000). *Pengaruh kompensasi ekstrinsik dan intrinsic terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak)* [Effect of extrinsic and intrinsic compensation of employees' performance (Study on PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Branch)], Thesis : Malang, Program Pascasarjana Unibraw.
- Eskew, Don and Heneman, L. Robert. (1996). A survey of merit pay plan effectiveness: End of the line for merit pay or hope for improvement, *Human resource planning*, 12-19
- Handoko, Hani, T., (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* [Personnel and Human Resource Management]. 2nd Edition, Yogyakarta : BPFE.
- Hays, Scott. (1999). Pros and Cons of Pay for Performance. *Workforce Journal*, 68-72
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. (2007). *Organizational Behavior*, Seventh edition, New York : McGraw Hill – Irwin
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., (2000). *Human Resource Management*. 9th edition. Ohio, USA : South-Western College Publishing.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. (1993). Money is everything, *Annual Report HR*, vol.3
- Mondey R. Wayne and Noe, Robbert M. (1993). *Human Resources Management*. Boston: Allyn & Bacon.
- Patton, Fred. (1999). Money Talks When It Comes to Recognition. *Workforce Journal*, p. 101-103
- Prasetya, Arik and Kato, Masanori (2011). Employees' Perception towards the Performance Assessment System and Salary System, *Proceeding from ICETD (International Conference on Economics, Trade, and Development) - Bali Island - April 2011*, Published by IEEE, Chengdu, China. pp. 196 - 200
- Robbins, S. P., (2001). *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Sherman, Arthur W., Jr. Et al., (1996). *Managing Human Resources*. USA; South Western College Publishing, An International Thomson Publishing Company.
- Suhartini (1995). *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi intensi peningkatan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta Daerah Istimewa Yogyakarta* [Analysis of factors affecting intention performance improvement lecturer at private universities in Yogyakarta,], Thesis ; Surabaya, Program Pascasarjana Unair.
- Swasto, Bambang, (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan* [Human Resource Development and Its Effect on Performance and Rewards], Malang: FIA Unibraw-Malang
- Wexley, Kenneth N. & Gary A. Yukl, (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan* [Organizational Behavior and Personnel Psychology]. Translated by Muh. Sobaruddin, Jakarta : Rineka Cipta.

“Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude & Performance in the workplace”

A case study of Business Institutes of Karachi

Neelam Bari , Uzma Arif , Almas Shoaib

Abstract: The purpose of the study is to find out the impact of non-financial rewards on employee attitude and to get information about the factors which affect their performance at workplace in the business institutes of Karachi. A survey was conducted from the different designation of employees and 9 Universities of Karachi were selected to find out whether the Non-Financial Rewards are offered to employees and if does, so it affects employee attitude in the workplace and increases Employee Performance. Sample of 300 employees were taken, out of which 217 employees from nine Universities responded which were randomly selected. Data was gathered through Questionnaires containing 15 likert scale questions. The data obtained from the research are analyzed through SPSS 15.0. Correlation is used to analyze the data and the results showed that feedback to employees, freedom, career development plan, and valuation of employees, learning programs, open & comfortable work environment and good supervisory relations, all these factors positively impacts employee attitude and performance in the workplace. It would further be suggested that focusing the factors that positively impacts employee attitude and performance would enhance the performance of employee and create a positive work environment which will also help grow the Institute and its productivity. Their classroom performance will also be enhanced and students learning would also move upward.

Keywords: Employee Performance, Employee attitude, non-financial rewards, Performance in the workplace, Extrinsic rewards, Intrinsic rewards. Career development plan, Work life balance, Recognition.

Introduction:

Employee Performance plays a vital role in the Organizational growth. High Performance of employee depends on what kind of reward policies an organization offers. Several methods are used to increase employee performance. Reward policies are one of the important practices of Human Resource among which Monetary rewards directly effects employee performance and also organization offers non-monetary rewards to increase the motivational level of employees which will help increase the performance of employee and result will be the increased productivity of organization. Effective non-monetary rewards can change a person's attitude in the workplace which itself brings a positive change in environment and also enhances employee performance. When employees have positive attitude towards their job, they feel committed with the organization and get engaged

in the work and results will be effective output. And employee feels committed when they receive intrinsic rewards, which also increases job satisfaction and motivate employees. Satisfied employees are less likely to quit their jobs. So an effective organization needs to revise their compensation and benefit plans to retain their employees.

(Ray) The attitudes of employees in the workplace can have a significant effect on the business as a whole. Attitude is one of the hidden, hard-to-measure factors that end up being crucial to the success of a company. Whether for better or for worse, employee attitudes tend to have a drastic impact on the productivity of a business, both directly and through the effect on other job-related factors.

(ANDERSON) Money and other material things cannot fully satisfy one's being. Everyone has their own psychological needs to fulfill and this is a good target for employee rewards. Aside from bonuses and other materialistic prize, employees will also be happy to receive any of the top non-monetary rewards. Rewards do not necessarily have to be expensive to show sincere appreciation. Hardworking people are sometimes satisfied with just the thought that someone recognizes their efforts. Non-monetary employee rewards can be in any form as long as the sincerity is present.

- Neelam Bari is currently Senior Lecturer in the faculty of Business Administration at Jinnah University for Women Karachi, Pakistan. E-mail: neelam.baari@gmail.com
- Uzma Arif is student of BBA (final Year) in Jinnah University for Women Karachi, Pakistan.
- Almas Shaib is student of BBA (Final Year) in Jinnah University for Women Karachi, Pakistan.

(Simmons, 2011) If your employees are not performing as well as you would like, it's very likely because they are not very satisfied with their jobs and committed to the organization. Their lack of satisfaction and commitment is most likely a result of a crappy HR practice or system of practices. Stop blaming employees and fix the systems if you want to improve attitudes, behaviors and performance in the workplace.

(Simmons, Bret L. Simmons, 2010) The study did confirm that younger workers do have a sense of entitlement, meaning they strongly value extrinsic rewards (e.g. pay, promotion) but are less willing than previous generations to put in long hours to work for those rewards. More than any other generation, younger workers value leisure and time away from work. The study also confirmed that across all generations, intrinsic rewards remain highly valued. Contrary to popular belief, there really is very little new under the sun when it comes to the fundamentals of motivating behavior at work.

The study is conducted from 9 Universities of Karachi from different level of employees.

a. Problem Statement:

This research is conducted to know how Organizations are using non-monetary rewards to motivate their employees in order to improve their performance and to determine up to what extent non-monetary rewards impacts on employee attitude and performance.

b. Research Questions:

- Are Business Institutes using effective non-monetary rewards to motivate their employees?
- To what extent Organization offers non-monetary rewards to their employees?
- Does non-monetary rewards impacts on employee attitude and performance?

Literature Review:

(Zhou, 1998) Collected data from 210 participants who performed a role-playing task in a laboratory setting. The study concluded that individual receiving positive feedback, working in a high task autonomy environment, and achievement effects on creative performance.

(Tausif, 2012) Explored the relationship between the non-financial rewards (promotion, job enrichment and job autonomy) and job satisfaction for the educational sector of

Pakistan. Data collected from 200 full time employees from public sector schools show that there is a strong relationship of non-financial rewards with job satisfaction. And also the satisfaction increases with the age. The older employees are more satisfied with non-financial rewards than younger employees.

(Dambisya, 2007) Investigated that the use of nonfinancial incentives for health worker leads to satisfaction of employees. This study was conducted in health sector and found that non-financial rewards affect the performance of an individual.

(Group, 2011) This study was conducted in online staff in business sector that are more satisfy with non-financial rewards rather than financial rewards. He concluded that non-financial rewards effects on performance and also effects to increase the productivity and profitable growth of organization.

(Sammer, 2011) This study was conducted as nonfinancial rewards can create perceptions of the overall fairness of a rewards program. A study of more than 500 professionals conducted by World at Work found that reward fairness focus on nonfinancial aspects of the total reward offering, including (career development opportunities, nonfinancial recognition, and employee development and training).

(Dzuaranin, 2012) Suggested from the results that companies that only have cash incentives must also introduce noncash rewards to their performance incentive systems to increase the motivation level of employees.

(Nsour, 2012) Investigated the incentives approach and the level of performance in Jordanian Universities. Descriptive analysis was used to analyze the data and five Universities were selected for this study. The results showed the significance relationship between moral incentives and learning and growth in Jordanian Universities and also there is a high level of Organizational Performance. Internal business process is ranked in the second place followed by learning and growth.

(Erbasi, 2012) Examined the effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction. Questionnaires were applied to eleven employees at food premises. And several techniques were used to analyze data via SPSS. Results showed significant relationship between financial and non-financial incentives and the job satisfaction of employees. Attitude towards financial incentives have strong effect on job satisfaction than attitude towards non-financial incentives.

(Stovall, 2003) Evaluated various non-monetary means of increasing employee participation in fire safety education activities. The purpose was to develop a program emphasizing primarily non-monetary incentives to motivate employees to participate. Evaluative, descriptive and action research were employed. This Research also concluded that organizations using effective reward programs better accomplishes organizational objectives and also influences employee behavior. Three programs were recommended for the fire safety education programs on the basis of research: advancement to participation, progressive participation in the fire fighter career path and providing recognition by the use of low-cost-on-the-spot rewards.

(Roberts, 2005) Investigated whether rewards and recognition impacts on employee motivation. Sample included 184 employees. Inferential tests used include the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Multiple Regression Analysis and Analysis of Variance (ANOVA). Research resulted that there is a positive relationship between rewards, recognition and motivation. It also concluded that good reward and recognition system contributes to employee satisfaction and the more highly rewarded and recognized employees, more they are satisfied and satisfied employees are less likely to quit the job.

METHODOLOGY:

a. Statistical Techniques Used:

This statistical technique used in this research is Inferential Statistics through Correlation.

b. Hypothesis:

- i. H₁: Individual Extrinsic Rewards (appreciation & recognition, praise and feedback to employees) affects employee attitude and performance.
- ii. H₂: Individual Intrinsic Rewards (assigned tasks & responsibilities, freedom, career development plan and advancement opportunities) affect employee attitude and performance.
- iii. H₃: Collective Extrinsic Rewards (fair opportunity, work-life balance, learning programs and valuation of employees) affects employee attitude and performance.

- iv. H₄: Collective Intrinsic Rewards (encouraging employees, open & comfortable work environment and supervisory relations) affects employee attitude and performance.

c. Data Collection and Techniques:

Primary data was collected through Questionnaires that contains 15 likert scale questions. And data was gathered from different business institutes of Karachi which were randomly selected.

Secondary data was collected from internet that includes theories and reviews.

d. Sample:

Sample of total 300 employees were taken from Business Institutes in Karachi out of which 217 employees responded. The sample includes Professors, Lecturers and Assistant Professors from 9 different Business Institutes that were randomly selected.

Data Analysis:

Demographic Information:

Gender * marital status Crosstabulation

		marital status		Total
		Single	Married	Single
Gender	Male	42	84	126
	Female	59	32	91
Total		101	116	217

Gender * age group Crosstabulation

		age group				Total
		23-30	31-40	41-50	51-60	23-30
Gender	Male	36	56	21	13	126
	Female	46	32	8	5	91
Total		82	88	29	18	217

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Correlation Analysis:

Employee attitude and Performance		
Variable	Spearman correlation	Significance (2-tailed)
Appreciation & Recognition	0.063	0.359
Praised	0.024	0.727
Feedback to Employees	0.173**	0.011
Assigned tasks/ responsibilities	0.022	0.751
Freedom	0.342**	0.000
Advancement Opportunities	0.110	0.115
Career Development Plan	0.258**	0.00
Fair Opportunity for complaints & suggestions	0.110	0.196
Valuation of Employees	0.413**	0.000
Work Life Balance	0.054	0.430
Learning Programs	0.371**	0.000
Encouraging Employees	0.126	0.065
Open & Comfortable Work Environment	0.176**	0.009
Good Supervisory Relations	0.436**	0.000

**** Correlation is Significant at the 0.05 level (2-tailed)**

Interpretations:

This result indicates that appreciation and recognition of employees do not correlate with employee attitude in the work place and performance in Business Institutes of Karachi. Correlation Coefficient is 0.063 and significant value is 0.359 > 0.05. Appreciation and Recognition does not support H₁ i.e. Individual Extrinsic Rewards affects employee attitude and performance in Business Institutes.

No Significant relation is found in Business Institutes while praising the employees in their attitudes and performance. Correlation Coefficient is 0.024 and significant value is 0.727 > 0.05. Hence praising the employees in the workplace also does not support H₁ i.e. Individual Extrinsic Rewards affects employee attitude and performance in Business Institutes.

There is a significant relation between feedback and employee attitude and performance. It directly affects the dependent Variable. Correlation value is 0.173 and significant value is 0.011 < 0.05. Feedback supports H₁.

There is no significant relation found between assigned tasks and responsibilities with the employee attitude and performance in Business Institutes of Karachi. Correlation Coefficient value is 0.022 and significant value is 0.751 > 0.05. Assigning tasks and responsibilities does not support H₂ i.e. Individual Intrinsic Rewards affects employee attitude and performance in Business Institutes of Karachi.

There is a positive relationship between freedom in the workplace with employee attitude and performance. It has a positive influence on the dependent variables. Spearman Correlation is 0.342 and significant value is 0.00 < 0.05. Therefore, freedom in the workplace supports H₂ i.e. Individual Intrinsic Rewards affects employee attitude and performance in Business Institutes of Karachi.

There is no relation between advancement opportunities with employee attitude and performance in the Business Institutes of Karachi. Correlation value is 0.110 and significant value is 0.115 > 0.05. Hence an advancement opportunity for employee does not support H₂.

There is a positive relation between career development plan and employee attitude and performance in Karachi Business Institutes. Correlation value is 0.258 and significant value is 0.00 < 0.05. It shows that career development plan also supports H₂.

There is no relation between fair opportunity for complaints & suggestions with employee attitude and performance. Correlation value is 0.110 and significant value is 0.196 > 0.05. Hence, it shows that fair opportunity for complaints & suggestions does not support H₃ i.e. Collective Extrinsic Rewards affects employee attitude and performance in Karachi Business Institutes.

There is a positive relationship between valuation of employees and employee attitude and performance in Karachi Business Institutes. Correlation value is 0.413 and significant value is 0.00 < 0.05. It shows that valuation of employees strongly correlates with dependent variable and also supports H₃.

There is no relation between work-life balance of employees and employee attitude & performance in Business Institutes of Karachi. Correlation value is 0.054 and significant value is 0.430 > 0.05. It shows that work-life balance strongly correlates with dependent variable and also supports H₃.

There is also a positive relationship between learning programs of employees and employee attitude & performance in Business Institutes of Karachi. Correlation value is 0.371 and significant value is 0.00 < 0.05. It shows

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

that it has a positive effect on dependent variable and also supports H₃.

There is no positive relation between encouraging employees and employee attitude & performance. Correlation value is 0.126 and significant value is 0.065 > 0.05. It shows that it does not support H₄ i.e. Collective Intrinsic Rewards affects employee attitude and performance.

There is a positive relationship between open & comfortable work environment and employee attitude & performance. Correlation value is 0.176 and significant value is 0.009 < 0.05. It shows that open & comfortable environment in the workplace directly and positively impacts dependent variable and also supports H₄.

There is a positive relationship between good supervisory relations and employee attitude & performance in Karachi Business Institutes. Correlation value is 0.436 and significant value is 0.00 < 0.05. It shows that good supervisory relation with employees strongly correlate with dependent variable and it supports H₄.

Conclusion and Recommendation:

This survey found that various factors directly and positively affect employee attitude and their performance in the Business Institutes of Karachi. The factors studied in this survey includes various factors among which some factors positively impacts employee attitude and performance are feedback to employees, freedom, career development plan, and valuation of employees, learning programs, open & comfortable work environment and good supervisory relations. Some factors are supporting Hypothesis while others not. It could also be concluded as the better the feedback, freedom, career development plan, valuation of employees, learning programs, open & comfortable environment and good supervisory relations provided to employees, the higher is the employee performance and positive attitude in the workplace and therefore it would result the higher performance and good environment in the workplace which will increase the productivity of organization. However, Business Institutes could use the outcome of this study to recognize its focusing area and further work on it.

(Simmons, Bret L. Simmons, 2009) Build relationships with your employees, ask them what they think and seek their suggestions on how to improve the work they do, and then involve them in implementing those changes. According to Simmons building relationship with employees must be focused. Employees feel that they are being valued and this study also proved that valuation of employees positively impacts employee attitude and also performance in the workplace.

The findings of this study also concluded that employees' not receiving non-monetary rewards that has positive impact on employees in the Business Institutes of Karachi have low positive attitude in the workplace towards their job and performance than those who receive.

Limitations:

This study has many limitations. Firstly, the limitation occurred in measuring the variables of 'Employee Attitude and Performance in the Workplace'. It is all based on respondents' perception and attitudes through the Questionnaire. Therefore, there might be possible error in the data set. Secondly, the time period and resources were short to complete the targeted sample size, some questionnaires were not returned back to us and also the problem faced was that some Institutes Management straightforwardly denied to survey in their Institute. On the other hand, more Business Institutes would be included in the population area but there were unavailability of employees because of their schedule. Besides it, this study would be specific in the Business Institutes of Karachi.

Future Recommendation:

Institutes has an increasingly competitive environment, so by revising their non-monetary reward policies that has positive influence on employee attitude and performance, they can help retain their employees. They would get benefit by focusing and effectively using the factors that has positive influence. Recognizing employees effort can impact positively not only on employees performance but also upon organization's image. Non-financial rewards has long-run impact, so this is strongly recommended to institutes that turn their focus on intrinsic and extrinsic rewards. A public applaud and a tap on shoulder could be impact greatly on employee's performance.

Bibliography

- ANDERSON, J. (n.d.). *at awards plus*. Retrieved May Monday, 2013, from awesomeawards:
<http://www.awesomeawards.com/index.php/top-5>
- Dambisya. (2007, May). Retrieved from equinetafrica:
<http://www.equinetafrica.org/bibl/docs/DIS44HRdambisya.pdf>
- Dzuaranin, S. (2012). the effect of tangible and intangible noncash rewards on performance and satisfaction in production setting. *Management Accounting Quarterly*, vol 13, no.4.
- Erbasi, A. (2012). The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Stisfaction: An Examination of Food Chain premises in Turkey. *Interntional Business Research*, Vol. 5, No. 10.
- Grant, P. C. (n.d.). Retrieved May Saturday, 2013, from p-mm: <http://www.p-mm.co.uk/motivation/images/assets/pdf/Motivatio n%20-%20Cash%20Vs%20Non%20Cash.pdf>
- Group, M. (2011, September). Retrieved 2013, from shrm: <http://www.shrm.org/hrdisciplines/compensation/articles/pages/noncashmotivator.aspx>
- Jeffrey. (n.d.). The Benefits of Tangible Non-Monetary Incentives.
- Nsour, A. (2012). Relationship between Incentives and Organizational Performance for employees in Jordanian Universities. *International Journal for Business and Management*, Vol 7, No.1.
- Ray, L. (n.d.). Retrieved June 2013, from globalpost: <http://everydaylife.globalpost.com/effect-employee-attitude-productivity-workplace-3168.html>
- Roberts. (2005). relationship between rewards, recognition and motivation at an insurance company in the western cape.
- Sammer, J. (2011). Retrieved 2013, from shrm: <http://www.shrm.org/hrdisciplines/benefits/articles/pages/nonfinancialrewards.aspx>
- Simmons. (2009, April). *Bret L. Simmons*. Retrieved June 2013, from <http://www.bretlsimmons.com/2009-04/do-you-know-what-drives-work-performance-part-2/>
- Simmons. (2010, November). Retrieved June 2013, from Bret L. Simmons: <http://www.bretlsimmons.com/2010-11/exposing-some-truths-about-motivating-millennials-in-the-workplace/>
- Simmons. (2011, August). *Bret L. Simmons*. Retrieved June 2013, from Bret L. Simmons: <http://www.bretlsimmons.com/2011-08/high-performance-work-systems-affect-employee-attitudes-and-group-performance/>
- Stovall. (2003). increasing employee participation in fire safety education programs using non-monetary rewards.
- Tausif. (2012). *Asian Journal of Management Ressearch*.
- Zhou, J. (1998, April). APA PsychNet. *Journal of Applied Psychology*, 261-276.

Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya

Jane Nelima Wekesa^{*}, Silas Nyaroo.M.A^{**}

^{*} Master of Business Administration (Human Resource Management Option)

^{**} Governance and Ethics,Mount Kenya University

Abstract- The study sought to examine the effect of compensation on performance of public secondary school teachers in Eldoret Municipality Uasin Gishu County, Kenya. Teachers in Kenya have always portrayed lack of devotion in their work places. This is evident in their instability in the teaching profession and low morale in performing their teaching tasks and hence unsatisfactory performance. Poor remuneration has often been given as a cause of low morale among teachers thus leading to numerous strikes. The problem of inadequate compensation makes the teachers dissatisfied, thus leaving the profession to other well or better paying jobs. The study was carried out among public secondary school teachers in Eldoret municipality; Uasin Gishu County. The study adopted descriptive survey design. Simple random sampling was used to select the teachers and purposive sampling to select the head teachers. The sample population comprising of 114 teachers and 14 head teachers, was selected for the study. Questionnaires and interview schedule were used to collect data. 91 out of 114 questionnaires were returned for the teachers and 11 out of 14 questionnaires for the head teachers were returned. Data collected was then coded, analyzed and presented by use of descriptive statistics such as frequency tables, percentages, mean graphs and pie-charts. Based on the findings the study concluded that fair compensation has an effect on public secondary school teachers' performance this is because the compensation policy in place demoralizes the teachers, does not enhance task performance and negatively affects the productivity of the teachers in the schools.

Index Terms- Compensation; performance, intrinsic rewards and extrinsic rewards

I. INTRODUCTION

Compensation is often regarded as direct and indirect monetary and non-monetary rewards given to employees on the basis of the value of the job, their personal contributions, and performance. It is one of the physical needs that influence motivation which in turn affects the employee performance. The objectives of any good compensation are to attract, motivate and retain good people for the attainment of organisational goals. Compensation should therefore be acknowledged as a major factor affecting employee performance.

II. RESEARCH ELABORATIONS

Dessler, (2005) defines compensation as all forms of payments or rewards given to employees which arise from employment. Compensation is one of the basic reasons for employees to seek employment. Employees are compensated for their services and efforts they exert in their work. Harrison & Liska, (2008) in their study affirm that reward is the centre pieces of the employment contract-after all it is the main reason why people work. This includes all types of rewards, both intrinsic and extrinsic, that are received as a result of employment by the employee. Intrinsic rewards include rewards within the job such as responsibility, autonomy appreciation from the boss and feelings of accomplishment among others. Extrinsic rewards are tangible rewards like pay bonuses and fringe benefits.

Currently both developed and developing countries are experiencing shortage of qualified teachers in certain subjects or schools. at the same time, evidence has emerged that clearly identifies the teacher as one of the single most important factors in a student's learning (Hanushek 1992, Sanders & Rivers 1996; and Rivkin et al 2001). Robbins (2001) stated that when employees feel their efforts are appreciated and the company introduced a system of fair compensation and satisfaction, the company will have optimized motivation and hence increased employee performance.

Effective teachers are critical to high student achievement. To do these teachers need to be adequately compensated. First to note is that qualified teachers are in short supply in some places and in specific subjects. Secondly, teaching appears to be a less popular professional choice for young people. In most countries teaching is less respected than it once was, and yet teachers' roles have become more complex as student populations have become more diverse and expectations for their achievement have risen. teachers are required to be responsible for both academic and socio emotional development of Students and remain up to date with emerging knowledge in their subjects and field (OECD 2005).as a result teacher education programs are attracting students for whom the profession is not their first choice or whose academic backgrounds are weaker. Given these conditions, some countries have implemented a variety of compensation and incentive programs aimed at improving teacher performance. These programs include individualized salaries, incentive for teachers in hardship areas and incentives based on student performance in national examinations.

Compensation has a great influence in the recruitment of employees, motivation; productivity and employee turnover (Benardin&Russel, 1993).The level and the strategic role of compensation should be of concern because the level of compensation will determine the lifestyle, self esteem and the value of the company. However providing appropriate compensation that is fair and adequate to meet the requirements of a good compensation package is the most difficult to implement by most organizations.

Zaman et al (2011) indicated that there is a significant and positive relationship between extrinsic rewards and employee motivation and hence performance but the challenge is that employers are not offering fair and adequate financial rewards to their employees. if employees feel that their effort is appreciated and the company has a good compensation structure based on job evaluation, the employees' motivation and commitment will improve and hence performance. The greater the rewards offered to the employee the greater the levels of their performance. Bates & Holton (1995) defines performance as a multi-dimensional construct, the measurement of which varies, depending on a variety of factors. They add that it is important to determine whether the measured objective is to asses performance outcomes or behaviour.

The study survey results in 1996 conducted by Mclean and Tanner (Hays, 1999) revealed that 70% of CEOs (chief executive officer) and 58% of human resource managers said that the company can implement compensation programs to improve performance of employees. Patton (1999) states that 'if you heard that money does not provide the motivation to do better or if the compensation in the form of money was ranked low, it is the result of a disability survey'. In addition, he said that it is funny if a person is not motivated to excel by money.

In the study conducted by Probst & Brubaker, (2001) it indicated that the difference between job satisfaction and dissatisfaction lies in the employees and the amount and type of rewards that the employee expects .employees expect that their contribution and efforts should be valued and given importance in the same way they value their job and work towards accomplishing the tasks assigned. Prasetya and Kato (2011) their analysis revealed that there are significant influences from both financial and non financial on the employee performance.

III. METHODOLOGY

The study targeted public secondary school teachers employed by the teachers service commission (TSC) within Eldoret municipality in Uasin Gishu county. The population in this study was 14 secondary schools, 160 teachers and 14 head teachers from Eldoret municipality. The cross-sectional descriptive survey approach was adopted. A survey, according to Kothari, (2008), is a method of securing information concerning an existing phenomenon from all or selected number of respondents of the concerned universe.

Simple random sampling technique was used to select the public secondary and teachers. 114 teachers were randomly sampled (cochran's formula) from a target population of 160 teachers. It ensured that conclusion from the study can be generalized to the entire population (Mugenda & Mugenda 1999). Purposive sampling was used to sample the head teachers.

This is because purposive sampling is characterized by the use of judgment and a deliberate effort to obtain a representative sample by including presumably typical areas of the group in the sample. Data were collected by use of questionnaires and interviews. Questionnaires were used because they are convenient tools where there are a large number of respondents to be handled. Questionnaires were distributed to all the teacher respondents with the intention of obtaining the primary data. The data was collected from the head teachers using interviews. The piloting of the questionnaire was carried out in the 2 schools outside the municipality to establish the reliability of the research instrument. The data obtained were tallied, organized, and its frequencies and percentages calculated and presented in form of tables. This was done by use of descriptive statistics.

IV. FINDINGS AND DISCUSSIONS

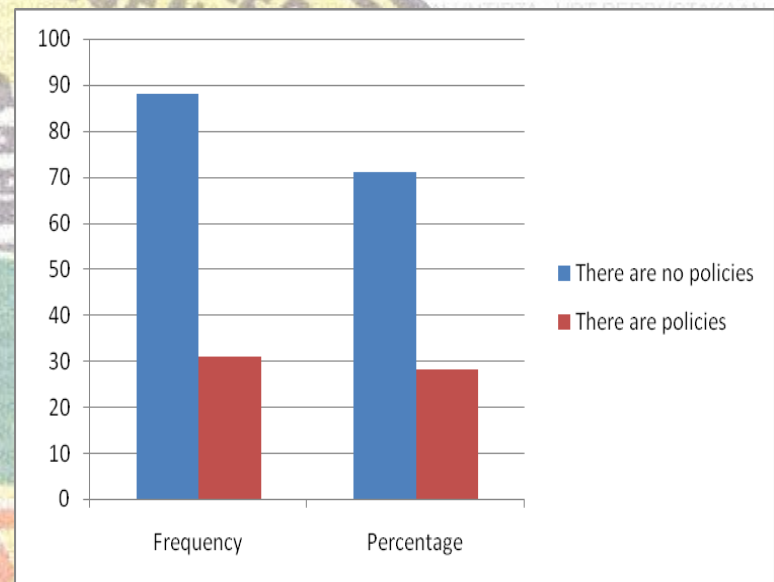


Figure 1: Teachers compensation Policies
Source: Survey Data (2011)

Majority of the teachers in public secondary schools were uncomfortable with the compensation policies in place. This was evident by 81 or 88.5% of the respondents who indicated that they were not comfortable or 15 or 16.66% who were happy with the compensation policies. On the same note for those who indicated that they were not happy with the policies 73 or 80% did said that the package was too small or minimal to meet their basic needs.18 or 20% stated that the compensation was much lower than what other employees in the private sector or in the public service were taking home.

Head Teachers' Response On Compensation

Majority of the head teacher's respondent that is 10 or 95% either disagreed or strongly disagreed with the statement that teachers were adequately compensated. The average salary received was not appropriate with their educational qualifications. It is way below teachers' expectations.

The teachers' compensation package

Descriptive statistical analysis was conducted to analyze the percentage distribution of the respondents' answers to the questionnaires distributed. The items on the questionnaire included: basic pay, allowances, overtime, mode of payment, staff loans, review of basic pay and allowances.

Table.1.Responses on teachers compensation package

Scale Factors	Very Satisfied	Fairly Satisfied	Dissatisfied	Very Dissatisfied
Basic Pay	0%	0%	58.31%	41.69%
Allowances	0%	0%	100%	0%
Overtime	0%	0%	0%	0%
Mode Of Payment	0%	77%	23%	0%
Staff Loans	0%		19.2%	80.8%
Review Of Basic Pay And Allowances	0%	30%	70%	0%

Source :Processed Primary Data (2011)

Based on the findings the results the teachers' compensation package was not satisfactory. Majority of the teachers were either dissatisfied or very dissatisfied as per the findings which were presented by 53 respondents or 58.31% and 38 or 41.69% respectively with their basic pay. This means that the basic pay provided by the Teachers Service Commission (TSC) was not sufficient enough to meet the needs of the teachers and is not what the teachers expected.

On Allowances provided by the teachers service commission (TSC); the entire sampled figure of 91 or 100% of the teachers indicated that they were dissatisfied with allowances provided by the TSC. Meaning that the allowances provided were not appropriate.

Overtime; none of the respondents responded to this question. It can be concluded that since the teachers were not receiving any overtime they did not see the need to respond to this question.

Mode of payment; majority of the teachers were satisfied with the mode of payment. this was arrived at from the findings where 70 or 77% stated that they were either very satisfied or satisfied with the current arrangement of payment. Only 21 teachers or 23% stated that they were dissatisfied.

Staff loans; majority of the teachers, 74 or 80.8% were very dissatisfied with the of provision for staff loans. The rest that is 17 or 19.2% were dissatisfied.

Compensation systems and its effect on performance

The study wanted to find out whether the reward system affected teachers' level of performance. the responses were as indicated in table below:

Table 2: Compensation System and Performance

Response	Frequency	Percentage	Mean
Strongly	48	53.0%	53.0

Disagree			
Fairly Agree	20	22.1%	22.1
Disagree	10	10.7%	10.7
Strong Agree	8	8.4%	8.4
Agree	5	5.8%	5.8

Source: Processed Primary data (2011)

From the findings in, only 8 or 8.4% strongly agree that the reward system was motivating employees. 5 or 5.8% agreed, while 20 or 22.1 % fairly agreed. Some 10 or 10.7% disagreed and 48 or 53% strongly disagreed. This implied that the teachers were not satisfied with the compensation system in place by the teachers service commission TSC.

Intrinsic rewards

The intrinsic rewards are intangible and none financial and play a significant role in motivating employees, the teachers made the following responses in relation to intrinsic rewards.

Table 3: Responses on intrinsic rewards

Intrinsic Response	Frequency	Percentage	Mean
No Response	43	47.5%	47.5
Recognition	17	18.3%	18.3
Status Symbols And Praise	16	17.5%	17.5
Promotion	15	16.7%	16.7

Source: Processed Primary data (2011)

15 or 16.7%.of the teachers indicated that the employer applied promotion as an intrinsic reward, 17 or 18.3% noted that recognition was the intrinsic reward used by the employer, status symbols and praise intrinsic rewards are also applied by the school as indicated by 16 or 17.5% of the teacher. Conspicuously 43 or 47.5% of the teachers did not respond to the question. This implied that intrinsic rewards were missing in those schools.

V. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The descriptive statistical analysis on the questionnaire and interview answers from public secondary school teachers in Eldoret municipality Uasin Gishu county on the compensation package provided by the Teachers Service Commission indicated that the compensation provided by the TSC was overall " not satisfactory". as many of the teachers were uncomfortable with the compensation package and policies in place.

REFERENCES

- [1] Bates R.A. and Holton,E.F.(1995)"Computerized Performance monitoring:A review of Human Resource Issues",Human Resource Management Review.Winter pp267-88.
- [2] Bernadin,H.John and Russel J.E.A.(1993) Human Resources Strategy.Singapore:McGraw Hill inc.
- [3] Dessler,G.(2005).Human Resources Management.10th Ed.Prentice-Hall,Pp390.

- [4] Harrison,D.A And Liska,Z.(2008) Promoting Regular Exercise In Occupational Fitness Programme,Journal Of Personal Psychology,5(5);27-45.
- [5] Hays,Scott(1999).Pros and Cons of pay for performance. Workforce Journal,Vol.78,No.2 .P.68-72
- [6] Hanushek,Erick A.(1992).”The trade-off Between Child Quantity and Quality”Journal of Political Economy 100 No.1:84-117.
- [7] Kothari, C.R. (2008). Research Methodology: Methods and Techniques. 2nd ED. New Age International publishers Ltd: New Delhi.
- [8] Mugenda .O. and Mugenda. A. (1999) Research methods Quantitative and Qualitative Approaches Nairobi. Acts press
- [9] Organisations For Economic Co-Operation and Development (OECD),Teachers Matters;Attracting,Developing and Retaining Effective Teachers;Paris: OECD,(2005).
- [10] Patton,Fred.(1999).Money Talks When It Comes To Recognition. Workforce Journal P.101-103.
- [11] Prasetya,A. and Kato,M.(2011).The Effect of financial and non-financial compensation to the employee performance.
- [12] Probst,M.T and Brubaker,T.L.(2001).The Effects of Job Insecurity on Employee Outcome:Cross-sectional and Longitudinal exploration journal of occupational Health Psychology,Vol.6,No.2,PP.139-159.
- [13] Rivkin,S.G.,Erick Hanushek and Kain J.F.(2001).”Teachers schools and academic achievement”a NBER Working paper NO.6691(rev).Cambridge,Mass:National Bureau of Economic Research.
- [14] Robbins,S.P.(2001).Organisation Behaviour, New Jersey; Pearson Education International.
- [15] Sanders,William, and June Rivers.(1996).”Cumulative and Residual Effects of Teachers on
- [16] future student academic achievement.”Research Progress Report Knoxville,Tenn:Value Added Research and Assessment Centre,University of Tennessee.
- [17] Zaman,K.H.N.S.Shah,S.S. and Jamsheed,H.(2011).Relationship Between Rewards and Employees Motivation in Non-profit Organisations of Pakistan Business Intelligence Journal,4.

AUTHORS

First Author – Jane Nelima Wekesa ,Master of Business Administration (Human Resource Management Option),Email:wejanes2005@gmail.com

Second Author – Silas Nyaroo.M.A Governance and Ethics,Mount Kenya university,Email siroo2004@yahoo.com

Correspondence Author – Jane Nelima Wekesa,Email:wejanes2005@gmail.com contact number 0721969454



Daftar Riwayat Hidup



Nama : Eva Irmayanti

Tempat Lahir : Serang

Tanggal Lahir : 14 Desember 1986

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Raya Pandeglang Km 04

Karundang, RT 05 RW 02 No 03, 42151.

Pendidikan :

- SDN Kelanggaran
- SMPN 1 Kota Serang
- SMAN 1 Kota Serang
- Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Sultan

Ageng Tirtayasa Fakultas Ekonomi Manajemen Tahun 2009

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.