

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia

(Studi pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah)

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Ika Yudy Hartanti
Nomor Mahasiswa : 01311090
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

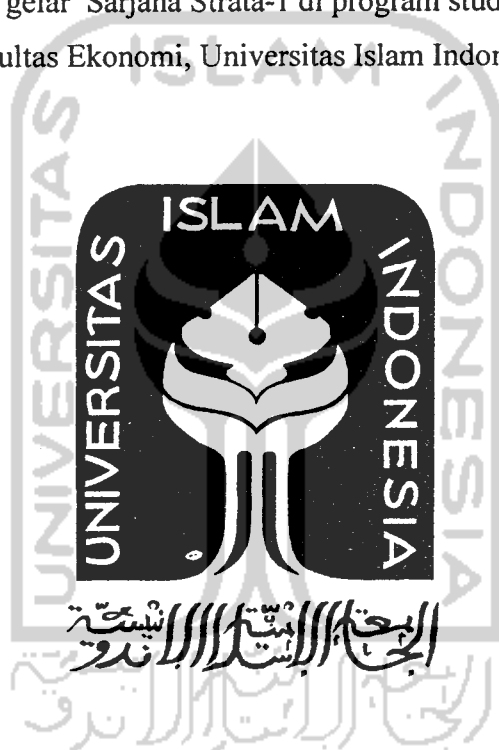
YOGYAKARTA

2005

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia
(Studi pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah)

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

Nama : Ika Yudy Hartanti
Nomor Mahasiswa : 01311090
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2005

mpen:

(S

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Nam
Nom
Progr
Bida

T

Yogyakarta, April 2005
Penulis,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Ika Yudy Hartanti

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

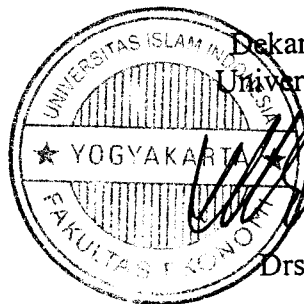
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN
REPUBLIK INDONESIA (STUDI PADA MAPOLRES WONOGIRI JAWA TENGAH)**

**Disusun Oleh: IKA YUDY HARTANTI
Nomor mahasiswa: 01311090**

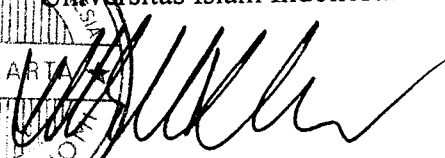
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 14 Mei 2005

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji : Drs. Akhmad Muhadi, MA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia


Drs. Suwarsono, MA

Ikhlas, Syukur dan Tawakkal

Kuasailah hatimu maka kau akan bahagia

Hor nicht auf zu lernen, lihatlah, dan resapi

--- Kay ---

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية



Teruntuk:

Bapak dan Ibu,

terima kasih atas doa, bimbingan, cinta dan kasih yang tercurah,

Segala doa dan harapan takkan Ananda sia-siakan.

ABSTRACT

The objective of this research are to find out: (1) the influence of compensation to the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah; (2) the most dominant of compensation factors that influence the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah; (3) the correlation between characteristic of the Polri to the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah. Population of this research are Polri in Mapolres Wonogiri. The sampel are divice become four stratified, and ones stratified randomed. This research use questioner, while techniques data analysis is used descriptive analysis, and quantitative analysis (regression, f-test,t-test, and kai kuadrat)

The result of this research show that there is a significant influence of compensation to the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah; non financial compensation is the most dominant of compensation factors that influence the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah; and there is no a significant correlation between characteristic of the Polri to the Polri performance's in Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.

Keywords: compensation, non financial, and performance.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr Wb

Pertama- tama marilah kita panjatkan segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan kita nikmat, sehingga dengan nikmat- nikmatnya Penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Studi pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah).”** Adapun penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-I di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Tak lupa pula salam dan shalawat kita sampaikan kepada Nabi Pilihan-Nya nabi Muhammad SAW, nabi sejati pembawa kebenaran, pecinta dan pencari ridho di langit, yang terpilih di antara makhlukNya, yang dengan kedatangannya kebenaran terwujud dan segala kepalsuan sirna dan dengan sinarnya bumi tercerahkan.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian mengenai kompensasi finansial dan non finansial terhadap pengaruhnya pada kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah, diharapkan dengan penelitian ini akan bermanfaat bagi semua pihak sehingga bisa memberikan sedikit pencerahan untuk mengetahui dan melakukan perubahan sehingga menjadi lebih baik lagi.

Dalam penyusunan skripsi ini berbagai fasilitas, bimbingan, dan bantuan telah penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam- dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Ibu Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. AKBP Drs. Subandi, SH selaku Kapolres Wonogiri Jawa Tengah
4. IPDA Suharsono dan AIPDA Endang Murdianti serta seluruh anggota Mapolres Wonogiri Jawa Tengah atas segala bantuannya sehingga penelitian bisa berjalan lancar
5. Kedua orang tuaku tercinta Bapak dan Ibu atas segala doa, kasih sayang, dukungan dan kesabarannya
6. *My funny little sister* Arwin thanks ya untuk support, doa, pengertian dan bantuannya serta seluruh keluarga yang memberikan kasih, semangat dan doa bagi Penulis.
7. My best friends Nita, Tri, Popie, Enno *for all support*, kenangan, pengertian, kesabaran dan kesediannya berbagai "*proses*". *Lets get the futures gals!!!*
8. Anak- anak Sukun Yulia, Wulan, Dini, Mb May, Anna, Dani, Handa, dan para penghuni terdahulu, thanks untuk ketukan paginya n *gals* berpetualang lagi yuk!!!! ☺ ☺

9. Anak- anak KP 128 (Mbah Kung Agung, Pak Condro, Jeng Hesty, Tante Ima, Tante Lili, Tante Dini) yang memberikan dan berbagi banyak hal, kenangan, cerita, pengalaman. *Succes for all!!!* Kapan kumpul lagi nich??
10. Thanks buat Dwi untuk suportnya, semangat ya!!!! Cayooooo. N for Ita thanks untuk “Chers”nya. *Lets get the dream with hill n egg filosof!!!*
11. Dan semua insan yang menjadi bagian dalam hidupku yang lalu, saat ini dan yang akan datang.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karean itu, kritik dan saran yang bersifat membangun tetap Penulis harapkan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Dan Penulis mohonkan sang Khaliq senantiasa memberikan taufiq, hidayah dan ridho-Nya. Amien...

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, April 2005

Penulis

Ika Yudy Hartanti

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Pengesahan Ujian.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Abstrak.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.3 Kerangka Teoritis.....	47

2.4 Hipotesis Penelitian.....	48
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	49
3.2 Variabel Penelitian.....	75
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	75
3.4 Uji Instrumen Penelitian.....	81
3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	86
3.6 Populasi dan Sampling.....	88
3.7 Alat Analisis.....	90
IV. ANALISIS DATA	
4.1 Analisis Deskriptif tentang Kompensasi dan Persepsi Kinerja.....	96
4.2 Analisis Kuantitatif tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	108
4.3 Pembahasan.....	134
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	135
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	138

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Validitas Butir Variabel Kompensasi Finansial.....	83
Tabel 3.2 Validitas Butir Variabel Kompensasi Non Finansial.....	84
Tabel 3.3 Validitas Butir Variabel Kinerja.....	84
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 3.5 Klasifikasi Jawaban Pertanyaan.....	88
Tabel 3.6 Perbandingan Jumlah Populasi dan Sampel.....	90
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	97
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	98
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	99
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	99
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	100
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	100
Tabel 4.8 Karakteristik Dominan Responden.....	101
Tabel 4.9 Persepsi tentang Kompensasi Financial dengan Penerimaan Tunjangan Istri dan Anak.....	103
Tabel 4.10 Persepsi tentang Kompensasi Financial dengan Penerimaan Hanya Tunjangan Anak	104
Tabel 4.11 Persepsi tentang Kompensasi Financial Tanpa Tunjangan (Single).....	104
Tabel 4.12 Persepsi tentang Kompensasi Non Financial	106

Tabel 4.13 Persepsi Anggota Polri Mapolres Wonogiri	
tentang Kinerja	107
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Persepsi.....	108
Tabel 4.15 Data Output Regresi Linier Berganda.....	109
Tabel 4.16 ANOVA	112
Tabel 4.17 Coefficients	114
Tabel 4.18 Coefficients	115
Tabel 4.19 Rangkuman hasil uji t.....	116
Tabel 4.20 Hubungan Umur dengan Kinerja.....	119
Tabel 4.21 Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja.....	121
Tabel 4.22 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja.....	123
Tabel 4.23 Hubungan Status Pernikahan dengan Kinerja.....	125
Tabel 4.24 Hubungan Pendidikan dengan Kinerja.....	127
Tabel 4.25 Hubungan Jumlah Tanggungan dengan Kinerja.....	129
Tabel 4.26 Hubungan Golongan dengan Kinerja.....	131
Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Analisis Karakteristik Demografi.....	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Sistem Kompensasi.....	17
Gambar 2.2 Kerangka berpikir penelitian.....	47
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Polres.....	74
Gambar 4.1 Daerah Penolakan H_a Uji t.....	114
Gambar 4.2 Daerah Penolakan H_0	116
Gambar 4.3 Kai Kuadrat.....	118
Gambar 4.4 Kai Kuadrat Demografi Usia.....	121
Gambar 4.5 Kai Kuadrat Demografi Jenid Kelamin.....	122
Gambar 4.6 Kai Kuadrat Demografi Masa Kerja.....	124
Gambar 4.7 Kai Kuadrat Demografi Status Pernikahan.....	126
Gambar 4.8 Kai Kuadrat Demografi Pendidikan.....	128
Gambar 4.9 Kai Kuadrat Demografi Jumlah Tanggungan.....	130
Gambar 4.10 Kai Kuadrat Demografi Golongan.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mengelola dan mempertahankan anggotanya agar mempunyai prestasi kerja yang baik yang pada akhirnya berpengaruh juga pada kinerja anggota itu sendiri dan juga kinerja organisasi secara keseluruhan adalah dengan memberikan apa yang diinginkan dan juga yang dibutuhkan oleh anggota organisasi. Organisasi bisa memotivasi anggotanya dengan jalan seperti itu sehingga diharapkan anggota organisasi itu akan menjadi loyal pada organisasinya.

Salah satu cara untuk memotivasi anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan dan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan, ketrampilan dan juga menunjukkan kontribusi mereka dalam organisasi itu. Manusia semakin sadar bahwa dia bekerja memang untuk memenuhi kebutuhan yang bukan hanya berupa kompensasi finansial tapi juga yang berupa non finansial. Dengan terpuaskan kebutuhannya itu diharapkan produktivitas kerja akan meningkat dan begitu pula dengan kinerjanya. Dan tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek terpenting dari hubungan kemanusiaan (Kanungo dan Mendoca, 1992, hlm.2).

Penelitian ini membahas tentang kompensasi dan pengaruhnya, hal ini menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan :

1. Kompensasi merupakan pengeluaran terbesar dalam organisasi
2. Alat motivasional yang utama baik yang berupa financial ataupun non financial
3. Karena sistem kompensasi harus selaras dan mendukung strategi organisasi
4. Kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi anggota organisasi dalam memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial. Kompensasi yang sifatnya finansial adalah kompensasi yang berkaitan dengan materi seperti gaji, tunjangan, asuransi. Sedang yang bersifat non finansial adalah yang berupa penghargaan yang sifatnya interpersonal seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, status sosial, mudah menjalin hubungan karena pekerjaan itu, dan juga rasa bangga atas pekerjaan yang dimiliki. Selain itu yang termasuk juga dalam kompensasi non finansial adalah penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu (bersifat *intrinsic*) seperti tugas yang menarik, ada tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan juga otonomi yang didapat. (Rabinda R Kanungo, 1992, hlm. 7)

Kompensasi yang bersifat finansial memang sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang

akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan ini terpenuhi akan muncul kebutuhan- kebutuhan baru. Sehingga ketika organisasi tidak bisa memenuhi tuntutan anggotanya motivasi mereka akan turun dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk bisa menggerakkan anggota organisasi memiliki kinerja yang baik adalah dengan menimbulkan motivasi dalam diri orang itu. Dengan memberikan kompensasi non finansial dimana motivator terletak dalam isi pekerjaan, dan juga penghargaan yang dirasakan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi non finansial ini sifatnya lebih tahan lama atau abadi dalam memotivasi anggota organisasi untuk memiliki kinerja lebih baik.

Organisasi dalam rangka membentuk suatu sistem kompensasi yang efektif perlu mempertimbangkan dua prinsip psikologis yang dapat diterima dengan baik oleh kedua belah pihak (Henry Simamora, 1997, hlm. 557)

1. Dengan adanya motivasi yang meningkat akan menyebabkan meningkatnya kinerja
2. Pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi

Kinerja sendiri sering kali diistilahkan sebagai prestasi kerja . Kinerja anggota organisasi diartikan sebagai tingkatan hasil kerja anggota organisasi dalam mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan yang baik dari segi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja yang baik dapat dicapai bila tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan itu masih realistik untuk dicapai atau standar kerja yang ditentukan itu realistis.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan tidak luput pula seperti itu. Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu abdi negara mempunyai tanggung jawab untuk melayani, mengayomi, dan melindungi warga negara dalam hal hukum, keadilan, dan keamanan. Dikarenakan tugas Polri sebagai pelayan, pengayom, dan pelindung masyarakat maka dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan masyarakat, dan selalu ada tantangan dalam setiap menjalankan tugasnya, adanya tanggung jawab dan otonomi dalam menyelesaikan setiap kasus atau tugas yang pada dasarnya semua itu adalah bentuk kompensasi. Karena banyak berhubungan dengan masyarakat wajar bila ada pro dan kontra mengenai kinerja Polri, yang terjadi di sebagian masyarakat mereka kurang simpatik terhadap kinerja Polri, terutama yang awam tentang hukum. Penilaian masyarakat belum seutuhnya, mereka hanya melihat dari luar mengenai kinerja Polri. Sedangkan Polri dalam melaksanakan tugas- tugasnya ada aturan tersendiri yang kadang tidak diketahui oleh masyarakat dan kadang keinginan masyarakat bertentangan dengan tugas yang harus dijalankan Polri. Maka dari itu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kinerja Polri dilihat dari dalam atau dari anggota Polri sendiri. Penelitian ini diajukan dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA (STUDI PADA MAPOLRES WONOGIRI JAWA TENGAH)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?
2. Faktor kompensasi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik demografi dengan kinerja pada anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu diberikan batasan masalah yang akan dianalisa. Pembatasan ini dilakukan agar ruang lingkup penelitian tidak meluas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang sebenarnya. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial (X_1)

Adalah bentuk kompensasi yang bisa dinilai dengan materi atau bisa berupa finansial yang dirasakan oleh anggota organisasi. Parameter dari kompensasi finansial ini adalah gaji pokok, tunjangan, uang lauk pauk, dan bonus atau *merit pay*

2. Kompensasi non finansial (X_2)

Adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya dalam bentuk non materi. Parameter dari kompensasi non finansial ini adalah penghargaan yang bersifat interpersonal, dan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Faktor-faktor penilai yang digunakan dalam variabel kinerja ada empat yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan kerjasama.

4. Demografi

Demografi dalam penelitian ini adalah sebagai variabel antara. Karakteristik Demografi dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, pendidikan, jumlah tanggungan, dan golongan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan antara sistem kompensasi finansial dan non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri
3. Untuk mengetahui hubungan antara karakteristik demografi dengan kinerja pada anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Disamping memiliki tujuan, penelitian ini memiliki manfaat juga bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi organisasi

Akan mengerti arti penting kompensasi terhadap pengaruhnya kepada kinerja anggota organisasi, dan juga agar organisasi terpacu untuk mewujudkan kompensasi yang baik yang bisa memuaskan anggota organisasinya yang pada akhirnya menimbulkan kinerja yang baik pada anggota organisasinya.

2. Bagi anggota organisasi

Anggota organisasi mengetahui sejauh mana kinerjanya selama ini, dan mengetahui sejauh mana input yang telah dia berikan bagi kemajuan atau suksesnya tujuan organisasi

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Iva Nurul Solihani (1997) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor Komunikasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Cambrics PT Primmisima di Medari Sleman Yogyakarta” alat analisis yang digunakan adalah regresi linier multiple, analisa korelasi parsial dan analisa korelasi berganda. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa dari setiap variabel dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dimana variabel lain dianggap konstan, keeratan hubungan antara komunikasi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,6401; sedang keeratan antara kompensasi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,2471; keeratan antara motivasi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,2034 dan secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut (komunikasi, kompensasi, dan motivasi) mempengaruhi prestasi kerja sebesar 73,89% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel dari penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi, motivasi, dan prestasi kerja. Indikator dari komunikasi yaitu komunikasi yang ada di perusahaan, indikator dari kompensasi yaitu kompensasi, gaji, dan upah, promosi jabatan, tunjangan dan pelayanan terhadap karyawan. Indikator dari motivasi yaitu lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, sosial, dan aktualisasi diri, sedangkan indikator dari prestasi kerja yaitu kualitas kerja, keandalan, dan sikap.

Dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Perkebunan di Yogyakarta” karya Fareshti Nurdiana (1997), penelitian tersebut memakai alat analisis regresi linier berganda. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa faktor kompensasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 18,78%, sedangkan faktor iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 25,81%. Berdasar uji hipotesis untuk koefisien regresi secara keseluruhan terbukti bahwa kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, iklim organisasi dan produktivitas kerja. Kompensasi disini dibedakan menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung berupa gaji atau upah yang diterima, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pembayaran upah ketika tidak bekerja, program pelayanan karyawan, dan pembayaran yang dituntut hukum. Indikator dari iklim organisasi yaitu struktur organisasi perusahaan, lingkungan social organisasi, sedangkan indikator dari produktivitas kerja yaitu terlaksananya tugas yang dibebankan, pencapaian hasil kerja, pemanfaatan biaya dan waktu, dan cara pencapaian tujuan.

Penelitian lain mengenai kompensasi dan kinerja juga pernah dilakukan oleh Purnomo Adi Anto (2000) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Sahabat di Klaten” diberikan batasan terhadap kompensasi finansial langsung yaitu upah insentif (bonus) dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi non finansial diberikan

batasan berupa lingkungan pekerjaan yang kondusif (lingkungan kerja yang nyaman) dan kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan (pemberian tantangan pekerjaan). Dalam penelitian ini digunakan uji hipotesis untuk koefisien regresi secara keseluruhan, uji hipotesis untuk koefisien regresi secara mandiri (parsial), analisis regresi berganda untuk indikator kompensasi. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan nyata antara system kompensasi yang optimal dengan meningkatnya kinerja karyawan, dibuktikan dengan F hitung sebesar 79,639. Kompensasi financial berpengaruh lebih dominant terhadap peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari nilai r^2 kompensasi financial sebesar 35,59% yang lebih besar dari nilai r^2 kompensasi non financial sebesar 35,24%. Dari aspek kompensasi financial system insentif yang diterapkan lebih dominant dalam mempengaruhi kinerja karyawan disbanding dengan system upah dan gaji pokok. ($13,39\% > 11,85\%$). Dari aspek kompensasi non financial, kondisi lingkungan kerja yang kondusif lebih dominant dalam mempengaruhi kinerja karyawan jika dibanding dengan pemberian tantangan pekerjaan ($14,29\% > 11,85\%$).

Dalam penelitian ini variabelnya adalah kompensasi financial , non financial dan kinerja. Indikator dari kompensasi financial yaitu upah atau gaji pokok, dan upah insentif. Untuk kompensasi non financial indikatornya adalah konsep lingkungan kerja, dan pemberian tantangan pekerjaan. Indikator dari kinerja yaitu kualitas, kuantitas, supervisi, tingkat kehadiran, dan konservasi.

Persamaan yang peneliti lakukan dengan ketiga penelitian diatas yaitu bahwa penelitian pada skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Studi Pada Anggota Mapolres Wonogiri)” kompensasi yang dipakai adalah financial dan non financial dengan parameter ukur meliputi : gaji pokok, uang lauk pauk, bonus (*merit pay*) dan tunjangan istri atau suami serta tunjangan anak untuk kompensasi financial. Untuk kompensasi non financial indikatornya berupa penghargaan yang bersifat interpersonal, penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu. Sedangkan dari sisi kinerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan kerjasama.

Persamaan antara skripsi atau penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama mengambil ruang lingkup yang sama yaitu kompensasi dan kinerja, tapi dengan parameter ukuran yang berbeda, selain itu persamaannya yaitu menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linier berganda dengan uji statistic t dan uji statistic F dan dalam penelitian ini juga digunakan analisis kai kuadrat untuk mengetahui perbedaan berdasar faktor demografi dan juga koefisien kontingensi untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah bentuk pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen personalia

dan manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang sama dan bagian dari manajemen. Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan- tujuan yang ditetapkan, proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang- orang guna mencapai tujuan- tujuan tersebut (Henry Simamora, 2001, hlm. 3)

Menurut Filippo (Hani Handoko, 2001, hlm. 3) manajemen personalia 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.

Manullang (1988, hlm. 195) membatasi manajemen personalia sebagai segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simaora, 2001, hlm.3)

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas- aktivitas atau kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencaai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi diharapkan dengan mempelajari manajemen sumber daya manusia manajer bisa memahami tentang pemanfaatan manusia dalam produksinya dengan memiliki sikap empati atau memanusiakan manusia.

2.2.1.2 Pendekatan Dalam Manajemen Personalia

Berbagai pandangan penting agar penelaahan manajemen personalia dan sumber daya manusia dilakukan dalam perspektif yang benar. Pandangan- pandangan ini mencakup (T Hani Handoko, 2001, hlm. 10):

1. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen personalia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

2. Pendekatan Manajerial

Manajemen personalia adalah tanggung jawab setiap manajer. Departemen personalia hanya menyediakan dan memberikan jasa atau pelayanan bagi departemen- departemen lain. Oleh karena itu analisis akhir terhadap prestasi kerja dan kehidupan kerja setiap anggota organisasi tergantung dari atasan langsungnya.

3. Pendekatan Sistem

Manajemen personalia adalah suatu subsistem dari system yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu manajemen personalia harus

dievaluasi dengan criteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi. Dalam praktek manajer personalia harus menyadari bahwa model manajemen personalia adalah suatu system yang terbuka dan terdiri dari bagian- bagian yang saling berhubungan. Masing- masing bagian saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

4. Pendekatan proaktif

Manajemen personalia dapat meningkatkan kontribusinya kepada para anggota organisasi, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah- masalah yang akan timbul. Bila tidak upaya- upaya reaktif perlu diambil dan ini berarti pemecahan masalah- masalah menjadi lebih sulit dan perusahaan bisa kehilangan berbagai kesempatan.

2.2.1.3 Lingkup Sumber Daya Manusia

Menurut Ghosh (Manullang, 1988, hlm. 197) manajemen sumber daya manusia telah dibagi menjadi tiga bagian utama yaitu :

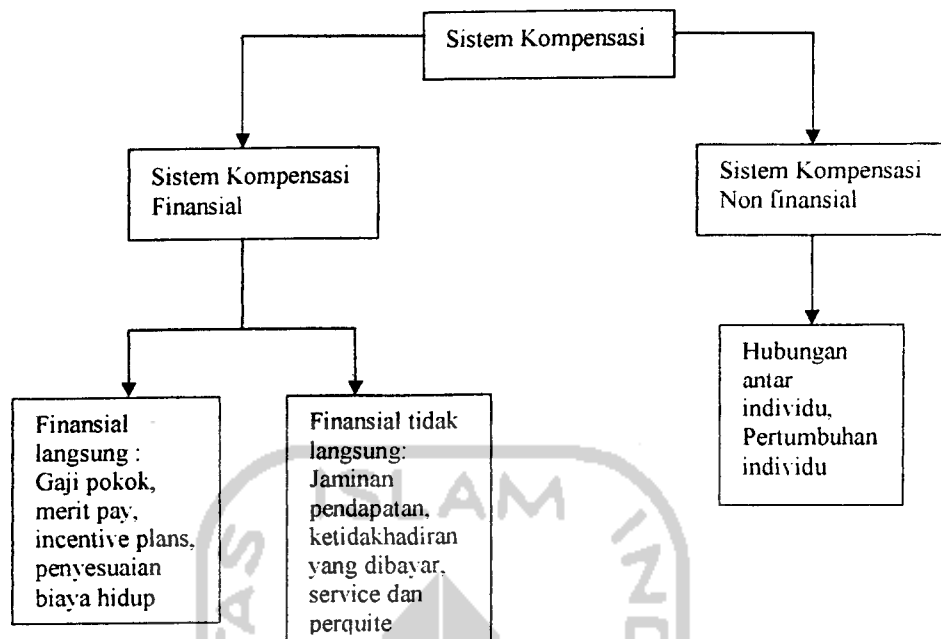
1. *Evaluation*, dimaksudkan untuk menilai tenaga kerja yang tersedia dari berbagai sumber untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi.
2. *Motivation*, dimaksudkan untuk memotivasi tenaga kerja
3. *Modification*, diartikan untuk merubah tenaga kerja yang ada untuk menjadi terampil.

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial dan non finansial yang diperoleh anggota organisasi sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yang berupa finansial dapat bersifat langsung, dan tidak langsung. (Rabinda R Kanungo, 1992, hlm. 7). Kompensasi bisa juga diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu SP Hasibuan, 1994, hlm. 133). Menurut Gary Dessler (1998, hlm. 85) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

Dari berbagai definisi mengenai kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak dari setiap anggota organisasi untuk menerima balas jasa atas dipkerjakannya anggota organisasi tersebut dilihat dari *input* (masukan) dan juga *output* (hasil).

2.2.2.2 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi ekonomi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima anggota organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas kerja atau kontribusinya mereka pada organisasi dalam bentuk ekonomi atau yang bersifat ekonomi. Sistem kompensasi ekonomi ini juga dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi ekonomi yang sifatnya langsung dan yang sifatnya tidak langsung.



Gambar 2.1
Bagan Sistem Kompensasi
Sumber : Kanungo and Mendoca (1992, hlm. 7)

Sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Yang termasuk dalam bentuk kompensasi finansial langsung ini adalah (Kanungo, 1992, hlm. 5) :

1. Gaji Pokok

Diukur dengan sistem evaluasi pekerjaan. Gaji pokok menunjukkan hubungan pertukaran dasar dari kontrak, dan menggambarkan input yang anggota organisasi miliki (pendidikan, ketrampilan, dan lain-lain) yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pada setiap bulannya. Gaji

pokok ini diberikan tetap jumlahnya setiap bulannya tidak peduli apakah karyawan pada periode bulan tersebut tidak produktif, bekerja dengan kinerja yang rendah ataupun absen.

2. *Merit Pay*

Merit pay adalah kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan atas prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi, jadi *merit pay* ini diberikan setelah anggota organisasi berprestasi atau produktif kinerjanya, jika tidak produktif atau berprestasi maka perusahaan atau organisasi tidak akan memberikannya. Bisa dibilang *merit pay* adalah wujud penghargaan organisasi atas kinerja anggota organisasinya.

3. *Incentive Plans*

Yaitu kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan perusahaan atau organisasi pada karyawannya atau anggota organisasi sebelum mereka mencapai produktifitas yang diharapkan organisasi, jadi dalam hal ini perusahaan atau organisasi memberikan kompensasinya dulu atau dipuaskan dulu financial karyawannya atau anggota organisasinya dan diharapkan setelah diberi *incentive* mereka merasa terpuaskan sehingga produktivitas kerja anggota organisasi meningkat.

4. Penyesuaian biaya hidup

Salah satu bentuk kompensasi dimana perusahaan atau organisasi memberikan bantuan financial kepada karyawannya atau anggota organisasinya, pemberian financial tersebut merupakan wujud perhatian organisasi terhadap kesejahteraan anggotanya dikarenakan adanya inflasi atau kenaikan harga barang-barang semisal pada saat lebaran, natal

ataupun tahun baru. Kompensasi financial tersebut diberikan untuk mengganti atau menyeimbangkan daya beli sehingga kesejahteraan mereka tetap terjaga dan anggota organisasi bisa konsentrasi dalam bekerja tidak memikirkan hal- hal lain yang menyangkut kesejahteraan keluarganya dan dengan terciptanya itu maka akan bermanfaat besar pula bagi organisasi. Akan tetapi pemberian kompensasi ini kemungkinan hanya bisa diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang mampu secara financial.

Sedangkan kompensasi yang bersifat finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi financial yang diberikan organisasi kepada anggotanya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati tapi untuk dapat menikmatinya menunggu kelak pada saat yang tepat. Bentuk dari kompensasi finansial tidak langsung ini yaitu :

1. Program jaminan pendapatan

Kompensasi ini diberikan pada anggota organisasi agar tetap mendapatkan penghasilan walaupun mereka tidak dapat bekerja semisal karena mengalami gangguan kesehatan. Jadi kompensasi ini diberikan untuk stabilitas pendapatan, jadi anggota organisasi tidak perlu melakukan pengeluaran ekstra lagi, tidak perlu terbebani dengan pikiran- pikiran mengenai biaya. Bentuk dari program jaminan pendapatan salah satunya adalah asuransi, dan saat ini asuransi adalah kewajiban bagi organisasi pada anggota organisasinya yang telah diatur dalam undang- undang ketenagakerjaan.

2. Kelangsungan mendapat penghasilan ketika tidak bekerja

Karyawan atau anggota organisasi telah dijamin untuk tetap menerima penghasilan walaupun ketika mereka tidak bekerja, misal : ketika cuti, karena cuti adalah hak karyawan atau anggota yang diberikan oleh organisasi sehingga harus tetap diberikan apalagi hal macam ini telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

3. *Service and perquisites*

Anggota organisasi dilayani organisasi, sehingga menimbulkan rasa memiliki pada organisasi tersebut. Salah satu bentuk pelayanannya adalah dengan memperbolehkan anggota keluarga untuk menikmati fasilitas yang ada.

Sedangkan kompensasi non ekonomi adalah suatu kompensasi yang diberikan organisasi pada anggotanya dalam bentuk selain financial. Yang termasuk dalam kompensasi non financial adalah :

1. Penghargaan yang bersifat interpersonal

Organisasi harus dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehat bagi semua anggotanya yang berasal dari berbagai posisi sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis serta kekeluargaan diantara anggota pada organisasi tersebut. Dengan terciptanya hubungan yang baik maka akan tercipta suasana yang mendukung kelancaran dari pekerjaan itu sendiri dan tercipta rasa saling memiliki. Termasuk didalamnya adalah hubungan yang baik dengan rekan sekerja, hubungan yang baik dengan atasan, kemudahan dalam menjalin hubungan social

karena pekerjaan tersebut dan juga status social yang timbul akibat dari pekerjaan itu.

2. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Kompensasi lainnya yang dapat diberikan adalah pemberian kesempatan bagi anggota organisasi dan juga pemberian kemudahan serta fasilitas bagi individu untuk tumbuh dan berkembang di organisasi itu. Sehingga individu tersebut bisa mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi dan pada akhirnya juga akan bermanfaat bagi organisasi. Yang masuk termasuk didalamnya adalah : variasi pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi, kontrol, tantangan,dll.

Kanungo dan Mendoca (1992, hlm. 109-118) menyatakan bahwa kepuasan dalam kompensasi non financial berkaitan dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan diperhatikan agar tercapai tujuan organisasi yaitu produktifitas dan kepuasan anggota organisasi, sehingga dapat dikatakan bentuk kompensasi yang lebih bisa memotivasi seseorang dalam jangka lama adalah kompensasi non financial. Karakteristik dalam desain pekerjaan meliputi :

1. Variasi dalam ketrampilan
2. Identitas tugas mempengaruhi kepuasan kerja, dengan identitas jelas maka muncul kebanggaan diri, pekerjaan sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaan meningkat.
3. Task significant, kontribusi pekerjaan terhadap tercapainya tujuan organisasi.
4. Otonomi dalam pengambilan keputusan

5. Feed back atau umpan balik dari pekerjaan.

Teori umum motivasi dapat memberikan penjelasan hubungan antara kompensasi dan motivasi untuk menunjukkan kinerja baik adalah sebagai berikut :

1. Teori instrumental

Teori ini menyatakan bahwa uang berfungsi sebagai sarana mencapai tujuan. Peran instrumental uang telah ditekankan oleh Gellerman (M Armstrong dan H Murlis, 2003, hlm. 59) bahwa uang itu sendiri tidak memiliki makna intrinsik dan bisa memotivasi seseorang secara signifikan jika hanya berfungsi sebagai simbol tujuan tak berwujud (*intangible goals*). Uang sebagai simbol yang berbeda untuk waktu yang berbeda, orang berbeda. Uang merupakan kekuatan yang ampuh karena langsung terkait dengan kepuasan semua kebutuhan dasar. Namun, efektifitas uang sebagai motivator tergantung pada sejumlah keadaan, termasuk nilai- nilai dan kebutuhan individu serta preferensinya terhadap berbagai jenis imbalan financial maupun non financial.

2. Teori keadilan

Anggota organisasi akan termotivasi jika mendapat imbalan yang dirasakan adil sesuai dengan pengorbanan mereka. Keadilan ini di bagi menjadi tiga, yaitu :

a. Keadilan eksternal

Keadilan yang dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi- organisasi yang dapat diperbandingkan. Dua kondisi mestilah dipenuhi yaitu: pekerjaan yang diperbandingkan sama

atau hampir samadan organisasi yang disurvei mestilah serupa dalam ukuran, misi dan sektornya.

b. Keadilan internal

Keadilan internal diartikan sebagai tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi organisasi. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relative sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi hasil pekerjaan, atau status social sebuah pekerjaan, seperti kekuasaan, pengaruh dan statusnya dalam hierarki organisasi.

c. Keadilan individu

Keadilan individu berarti individu- individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka. Keadilan ini diberikan oleh organisasi berdasar input yang dimiliki oleh setiap individu.

3. Teori pengharapan

Teori pengharapan menyatakan bahwa motivasi akan kuat jika individu memiliki harapan yang masuk akal bahwa upaya dan kontribusinya akan mendapatkan imbalan yang memadai. Teori ini dikembangkan oleh Porter dan Lawler (M Armstrong dan H Murlis, 2003, hlm. 61) menjadi model harapan (*expectancy model*) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor penentu upaya orang yang dilakukan dalam pekerjaannya :

a. Nilai imbalan bagi individu yang memuaskan kebutuhan untuk keamanan (*security*), kebanggaan social (*social esteem*), otonomi, dan aktualisasi diri.

b. Probabilitas bahwa imbalan tergantung pada upaya, menurut pandangan individu tersebut –dengan kata lain, harapannya hubungan antara upaya dan imbalan.

Oleh karena itu, semakin besar nilai imbalan dan semakin tinggi probabilitas bahwa imbalan tersebut tergantung pada upaya, maka akan semakin besar upaya yang akan dicurahkan pada suatu situasi tertentu. Suatu upaya yang efektif adalah upaya yang menghasilkan kinerja yang diinginkan.

4. Teori motivasi pemeliharaan Herzberg

Pada umumnya anggota organisasi yang baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan rendah dalam pekerjaan mereka, terutama keamanan. Tetapi setelah hal ini terpuaskan mereka akan berusaha memenuhi tingkatan-tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab.

Menurut Herzberg (Hani Handoko, 1991, hlm.259) dibedakan antara faktor pemuas (*satisfier factors*) dan faktor pemelihara (*hygiene factors*). Faktor pemelihara mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor ini tidak dapat memotivasi tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. Faktor pemuas mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Contoh

2.2.1.4 Manfaat Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai cabang dari manajemen dan termasuk ilmu terapan seharusnya dengan memahaminya, seseorang akan dapat mempedomani prinsip- prinsip atau kebenaran atas dasar yang dikemukakan dalam kehidupan nyata organisasi untuk mencapai hasil tertentu. Manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu terapan ialah kemungkinan penerapan prinsip- prinsip pokok dalam kehidupan organisasi sehingga dapat terwujud satuan kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian terbesar dari biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, mencapai 50 hingga 60 persen, maka harus diperhatikan dan dipergunakan semaksimal mungkin sehingga bisa mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada anggota organisasi besarnya sesuai dengan kontribusinya pada organisasi yaitu pendidikan, ketrampilan, tanggung jawabnya kepada pekerjaannya, dan nilai dari pekerjaan itu sendiri.

Pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai akan dapat memelihara dan mempertahankan kondisi fisik dan psikologis anggota organisasi dalam bekerja, meningkatkan gairah kerja untuk mencapai prestasi kerja seoptimal mungkin sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

faktor pemuas yaitu: prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan. Yang termasuk faktor pemelihara yaitu: kebijakan administrasi organisasi, kondisi kerja, status pekerjaan, kehidupan pribadi dan penggajian.

2.2.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama (Randall S Schuler dan Susan Jackson, 1999, hlm. 87):

1. Menarik pelamar kerja yang potensial

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.

2. Mempertahankan anggota organisasi yang baik.

Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan atau anggota organisasi yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.

3. Meraih keunggulan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja berkisar dari 10 persen hingga 80 persen dari total biaya. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan system komputer sebagai ganti tenaga kerja atau pindah kedaerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

4. Mengokohkan dan menentukan struktur

Sistem kompensasi dapat menentukan struktur organisasi, hirarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang yang berada di posisi lini.

5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan hukum relevan dengan kompensasi total, organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap aturan ini dalam pembayarannya.

6. Meningkatkan produktifitas

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan atau anggota organisasi, desain system pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas. Selain itu karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan nonmoneter.

2.2.2.4 Metode Kompensasi

Metode kompensasi atau balas jasa ini dikenal dengan metode tunggal dan jamak

1. Metode Tunggal

Merupakan suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan, gaji pokok seseorang hanya ditetapkan berdasarkan ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

Misalnya pegawai negeri berijazah formal S1 maka golongannya ialah IIIA, untuk setiap departemen sama.

2. Metode Jamak

Suatu metode dimana gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang asli tidak ada. Ini terdapat pada jenis perusahaan- perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

2.2.2.5 Asas Kompensasi

Ada dua asas dalam program pemberian kompensasi (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, hlm. 140) yaitu :

1. Asas keadilan

Dalam pemberian kompensasi apakah itu berupa upah, gaji, bonus, atau bentuk- bentuk lainnya tetap penting sekali diperhatikan masalah keadilan tersebut. Keadilan bukanlah berarti sama rata, tetapi harus dapat terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Menurut Heidjrachman Ranupandojo, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan- persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang

diterima para karyawan atau anggota organisasi yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap penerima kompensasi tersebut. Pemberian kompensasi harus berlandaskan keadilan, dan memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, internal dan keadilan individu.

2. Asas Kelayakan

Pengertian layak disini yaitu sesuai dengan kebutuhan pokok minimum ataupun sesuai dengan ketetapan pemerintah. Juga dapat dilakukan dengan membandingkan dengan cara pengupahan di organisasi lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut "*external consistency*". Apabila upah yang ada di dalam organisasi ini lebih rendah daripada organisasi lain, maka hal itu dapat mengakibatkan kesulitan bagi organisasi tersebut untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan "*consistency*" tersebut baik internal ataupun eksternal tadi perlu menggunakan evaluasi jabatan.

2.2.2.6 Dasar Penyusunan Kompensasi

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :

1. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan atau anggota organisasi yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut

tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan jika hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang cara ini dapat mendorong orang yang tidak produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga menguntungkan anggota organisasi yang bisa bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2. Upah menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja

3. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan atau anggota organisasi yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan maka semakin loyal pada perusahaan, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi, sehingga sering kali junior yang memiliki kemampuan menonjol dipimpin oleh atasan yang senior tapi tidak menonjol sehingga membuat yang junior ini pada akhirnya keluar.

Untuk menghindari hal- hal seperti itu akan lebih baik apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

4. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan atau anggota organisasi didasarkan pada tingkat *urgensi* kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari- hari, tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan. Hal ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

2.2.2.7 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dengan memperhatikan pengertian dan uraian diatas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor- faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor- faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kebenaran dan keadilan.

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing- masing anggota harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap anggota merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.

2. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi financial maupun non financial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk

keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi- prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh anggota organisasi. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi , maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3. Produktifitas kerja

Produktifitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja seseorang. Sedang prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

4. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah atau gaji dengan biaya hidup anggota beserta keluarganya sehari- hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan. Namun demikian cukup sulit pula pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

5. Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi para pekerja dengan mengeluarkan undang- undang tentang upah minimum ataupun jumlah jam kerja. Apalagi untuk pegawai negeri atau abdi negara pemerintah menentukan segala kebijakannya.

2.2.2.8 Kontrak Psikologis Dalam Kompensasi

Konsep kontrak psikologis sangat penting dalam manajemen imbalan atau kompensasi karena konsep ini berkaitan dengan penentuan dan pemenuhan harapan berkaitan dengan gaji, kinerja serta pengembangan dan penerapan kompetensi dan ketrampilan. Sims (M Amstrong, 2003, hlm.38) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai seperangkat harapan yang dipegang oleh anggota organisasi secara individual mengenai apa yang akan diberikan dan diterima oleh individu dan organisasi dalam hubungan kerjanya. Menurut Spinder (M Amstrong, 2003, hlm. 43) kontrak psikologis menciptakan emosi dan sikap yang membentuk dan mengandalikan perilaku. Sims (M Amstrong, 2003, hlm.43) menyatakan bahwa kontrak psikologis yang seimbang perlu untuk melanggengkan dan mengharmoniskan hubungan antara anggota dengan organisasi. Kebijakan dan proses manajemen kompensasi dapat digunakan untuk mengembangkan dan mendukung kontrak psikologis yang produktif dengan cara- cara berikut ini :

1. Sistem pembayaran atas dasar kontribusinya pada organisasi bukan mendasarkan pada kedudukan karena promosi dan imbalan atas loyalitas dan masa kerja.
2. Imbalan pada karyawan sesuai dengan perkembangan kompetensi dan ketrampilannya, sepanjang ketrampilan dan kompetensi digunakan untuk maksud- maksud yang baik.
3. Penggajian berkait kinerja lebih sebagai sarana untuk menyampaikan pesan mengenai nilai- nilai, faktor kunci sukses dan prioritas organisasi serta harapan kontribusi dari karyawan pada bidang- bidang tertentu.

4. Komunikasikan pada anggota organisasi alasan dilakukannya inovasi imbalan dan dampaknya yang akan mereka terima.
5. Pemberian pelatihan kepada setiap orang mengenai pelaksanaan tugas dan penerapan kebijakan imbalan apabila terdapat kemajuan sebagai hasil dari pelatihan tersebut.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seringkali diistilahkan sebagai prestasi kerja. Umumnya para ahli meninjau kinerja dari efektifitas dan semangat kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau produk yang dilakukan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu ketentuan unit kerja tertentu.

Kinerja (*performance*) menurut Suyadi Prawirosentono (1999, hlm. 2) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai kinerja yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun menghilangkan pengaruh negative dari kinerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala

mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

2.2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan sehingga dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan anggota dalam melaksanakan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Apa yang diharapkan oleh organisasi bisa dibidang sebagai standar yang telah ditentukan, dan pertama yang diperlukan untuk menilai kinerja adalah ukuran mengenai sukses itu sendiri. Sasaran proses penilaian adalah untuk memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Menilai kinerja dalam siklus secara kasar memperkirakan karakteristik jabatan bisa menguntungkan. Jika kinerja dinilai sebelum diukur secara logis, kesalahan penilaian mungkin bisa terjadi. Jika periode waktu terlalu lama, motivasi dan kinerja mungkin rusak berat. Hal ini sangat berpengaruh bagi orang yang

kinerjanya buruk, yang mungkin tidak akan tahu bagaimana memperbaiki kinerja sampai akhirnya waktunya telah terlambat.

Periode evaluasi mungkin juga tergantung pada tujuan penelitian. Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja anggota saat ini selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat dengan mantap atau tinggi maka promosi mungkin dibenarkan. Jika kinerja tetap rendah, mungkin diperlukan pelatihan.

Menurut Gary Dessler (1992, hlm. 87) pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian :

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan tugas regular dan tugas tambahan. Yang dimaksud dengan tugas regular adalah tugas pokok dari pekerjaan tersebut yang dilakukan setiap harinya, sedangkan tugas tambahan adalah tugas yang sifatnya sementara saja atau biasa dilakukan pada saat- saat terjadi tingkat kesibukan kerja yang tinggi.
3. Keandalan, berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan dengan baik, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dan disiplin.

4. Kerjasama, merupakan ukuran bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.

2.2.3.3 Kriteria Prestasi Kerja

Kriteria prestasi kerja adalah unsur- unsur yang dibandingkan terhadap prestasi kerja anggota organisasi untuk dievaluasi. Kriteria tersebut adalah prestasi kerja yang diharapkan dari karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tiga bentuk kriteria kinerja :

1. Sifat pribadi, mengacu pada sifat karyawan bukan pada apa yang dihasilkan (atau tidak dihasilkan) dalam pekerjaannya, seperti loyalitas, dapat diandalkan, kepemimpinan.
2. Perilaku, fokusnya adalah pada bagaimana pekerjaan dilakukan.
3. Hasil, fokusnya adalah pada apa yang dicapai atau dihasilkan dan bukan pada bagaimana dicapai atau dihasilkan.

2.2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Pemilihan metode penilaian kinerja secara tepat dapat mengurangi distorsi.

Teknik ini dikelompokkan menjadi dua metode :

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lampau
 - a. *Rating scale*, evaluasi subjektif oleh penilai terhadap kinerja anggota.
Subjektif karena diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan

anggota dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

- b. *Weighted checklist*, metode ini berisi item- item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot atau nilai terhadap item- item tersebut.
 - c. *Critical incident method*, berdasar catatan- catatan penilaian yang menggambarkan perilaku anggota yang sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
 - d. Tes dan *observasi* kerja, merupakan metode penilaian dengan langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja anggota.
 - e. Metode evaluasi kelompok, yang termasuk ini adalah *metode rangking grading* (mengurutkan anggota organisasi mana yang lebih buruk/ baik dan memisah- misahkan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda) dan *point allocation rating* (memberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok)
2. Penilaian yang berorientasi masa depan
- a. *Self appraisal*, merupakan teknik evaluasi yang berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.
 - b. *Psychology appraisal*, teknik penilaian dengan wawancara psikologi, diskusi dan review evaluasi lainnya untuk menilai potensi anggota untuk waktu yang akan datang.

- c. *Management by objectives*, inti dari pendekatan ini adalah bahwa setiap anggota, dan pimpinan bersama-sama menetapkan sasaran atau tujuan pelaksanaan kerja untuk masa akan datang.

2.2.3.5 Yang Harus Melakukan Penilaian Kinerja

Hal terpenting dalam menentukan siapa yang melakukan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilai dengan orang yang dievaluasi. Kuantitas dan kualitas pengetahuan tugas mungkin bervariasi sesuai dengan tingkat organisasi, demikian juga dengan kedekatan pekerja dan pemberi ranting. Anggota- anggota tim, pelanggan, bawahan melihat perilaku tugas seorang individu dari sisi yang berbeda dengan penyelia atau atasan, jadi melibatkan beraneka ragam pemberi ranting atau penilai dalam proses evaluasi umumnya merupakan pendekatan terbaik. Jika evaluasi penyelia atau atasan, bawahan, rekan dan pelanggan digunakan disebut penilaian 360 derajat.

1. Penilaian atasan

Istilah atasan dalam konteks ini mengacu pada pimpinan langsung bawahan yang sedang dievaluasi. Penilaian oleh atasan ini mempunyai kelemahan, pertama, karena atasan mempunyai kekuasaan untuk memberikan imbalan dan hukuman, bawahan mungkin merasa terancam. Kedua, evaluasi sering merupakan proses satu arah yang membuat bawahan defensive. Ketiga, atasan mungkin tidak mempunyai kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk memberikan umpan balik yang baik

2. Penilaian diri sendiri

Penggunaan penilaian sendiri, khususnya melalui partisipasi bawahan dalam menetapkan tujuan, dipopulerkan sebagai *manajemen by objectives* (manajemen berdasarkan sasaran) yang disebut sebagai MBO. Penilaian diri sendiri merupakan perangkat efektif untuk program-program yang berfokus pada pengembangan diri, pertumbuhan pribadi, dan komitmen pada tujuan. Namun penilaian diri sendiri menjadi sasaran bias dan distorsi sistematis. Rating pribadi seringkali lebih lunak dari pada rating yang diperoleh dari penyelia.

3. Penilaian rekan sejawat atau anggota tim

Penilaian rekan sejawat terlihat sebagai alat prediksi kinerja masa akan datang yang bermanfaat. Alasan lain adalah bahwa penilaian kinerja secara individu tidak memberikan kontribusi kepada upaya-upaya pembinaan tim yang merupakan unsur penting dalam gaya manajemen partisipatif dewasa ini.

4. Penilaian ke atas atau terbalik

Bawahan diminta untuk menilai kinerja atasan berdasar opini anggota organisasi. Salah satu kekurangan umpan balik ke atas adalah kemungkinan bawahan tidak selalu mengevaluasi kinerja secara objektif atau jujur, khususnya jika rating mereka tidak anonim.

5. Penilaian pelanggan atau masyarakat

Penilaian pelanggan atau masyarakat dalam berbagai konteks memang tepat, karena mereka berada di luar area organisasi sehingga dalam melakukan penilaian cenderung apa adanya.

2.2.3.6 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja atau prestasi kerja sehingga setelah penilaian tersebut dilakukan dapat mendatangkan manfaat antara lain (Sondang Siagian, 1996, hlm 227 – 228) :

1. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan.
Imbalan disini bukan hanya financial tapi juga yang berupa non financial.
2. Mendorong peningkatan kinerja atau prestasi kerja.
Dengan mengetahui kinerja, pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar kinerja anggota lebih meningkat di masa akan datang.
3. Untuk kepentingan mutasi anggota organisasi.
Kinerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa yang akan datang.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
Program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi yang dimiliki anggota.

5. Membantu para anggota organisasi menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian administrasi menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Yang perlu ditekankan disini adalah dengan diadakannya penilaian kinerja maka akan selalu ada kontrol baik dari atasan maupun dari anggota sendiri sejauh mana pelaksanaan kerja yang telah dilakukan, sehingga bisa menjadi umpan balik bagi pimpinan dan bagian personalia untuk memperbaiki kinerja selanjutnya.

2.2.3.7 Pendekatan Penilaian Kinerja

Tiga pendekatan dalam penilaian kinerja yang sering digunakan adalah :

1. Menyenangkan pengevaluasi

Pendekatan yang paling umum adalah mempersiapkan penilaian, memanggil anggota ke ruangan penilai, memberinya waktu beberapa menit untuk membaca penilaian tersebut, dan memulai dialog. Dari sisi pengevaluasi, pelaku evaluasi memiliki banyak waktu untuk mempersiapkan penilaian tersebut, sedangkan anggota yang dinilai hanya diberi waktu beberapa menit untuk menyerap apa yang pengevaluasi tulis sebelum memberi respon. Dalam pendekatan ini sangatlah tidak adil bagi anggota yang menghadapi kesulitan untuk menilai dirinya sendiri atau yang mudah diintimidasi.

2. Pendekatan berimbang

Dengan pendekatan model ini para anggota organisasi menyukainya, karena mereka tidak merasa tertekan, mereka memiliki waktu untuk mengorganisasikan pikirannya, mereka memiliki waktu untuk merefleksikan komentar tersebut dengan perilaku mereka. Pendekatan ini mencegah banyaknya tekanan yang diciptakan oleh pendekatan “yang menyenangkan pengevaluasi”. Pendekatan ini memberikan waktu untuk refleksi sehingga bisa menghilangkan stress yang timbul yang biasanya berhubungan dengan proses penilaian.

3. Pendekatan partisipasi karyawan atau anggota organisasi

Dalam pendekatan ini anggota organisasi diminta untuk menilai dirinya sendiri. Keunggulan dalam pendekatan ini, orang cenderung menjadi lebih kritis terhadap dirinya sendiri daripada orang lain. Pendekatan ini memberikan waktu untuk refleksi yang merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu penilaian. Pendekatan ini menghilangkan stress yang berhubungan dengan proses penilaian.

2.2.4 Demografi

Keadaan seseorang tidak akan selalu konstan adanya, kadang-kadang dalam kondisi baik, namun kadang seseorang bisa dalam kondisi kurang baik. Hal ini tergantung pada faktor psikologis, faktor social, faktor fisik dan faktor financial (Alex S Nitisemito, 1982, hlm 160). Untuk mempermudah penggolongan faktor

yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam penelitian ini hanya akan meneliti berdasarkan faktor demografi saja. Faktor demografi dalam penelitian ini antara lain :

1. Usia

Usia berpengaruh pada tahap kedewasaan seseorang baik kedewasaan teknis maupun kedewasaan psikologis atau pemikiran seseorang.

2. Pendidikan

Dalam hal ini tingkat pendidikan anggota organisasi berpengaruh terhadap kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerjanya. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuan memahami perintah dan memberikan reaksi yang cepat.

3. Jenis kelamin

Dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita, banyak faktor yang turut berpengaruh antara lain gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin tinggi, dan pertimbangan ekonomi. Implikasi jenis kelamin pada pekerjaan memang sangat perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggungjawab.

4. Status

Faktor ini berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, baik secara positif maupun negatif. Berarti bahwa status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

5. Masa kerja

Masa kerja merupakan waktu yang telah dihabiskan untuk mengabdikan pada organisasi tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh organisasi tersebut, jika seseorang merasa puas maka semangat untuk menghasilkan yang terbaik selalu menyertainya dalam bekerja.

6. Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan jumlah yang harus dihidupi atau yang menjadi tanggung jawab seseorang untuk dipenuhi kebutuhannya. Jumlah tanggungan seseorang berkaitan dengan berbagai segi kehidupan organisasionalnya, umpamanya dikaitkan dengan kepuasan, produktifitas, tingkat kemangkiran, dan keinginan pindah pekerjaan.

7. Golongan

Pembagian yang bertujuan mengakui bobot perbedaan suatu jabatan. Penggolongan ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap input serta output yang diharapkan dari anggota organisasi.

2.2.5 Kompensasi Hubungannya Dengan Kinerja

Organisasi meyakini bahwa system imbalan pada umumnya dan dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja. Selain itu, banyak anggota organisasi yang lebih menyukai bahwa kompensasi mereka dikaitkan dengan kinerja, mengukuhkan kompensasi organisasi untuk menggunakan system imbalan seperti ini. Kompensasi dan kinerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara perusahaan dan karyawan.

Alasan- alasan mengaitkan bayaran dengan kinerja :

1. Motivasi, teori ekspektansi menyatakan kaitan kinerja dengan bayaran adalah essensial untuk memotivasi kinerja. Teori ekspektansi diterima secara luas untuk memahami motivasi kerja, model ekspektansi mempunyai tiga komponen utama:
 - a. *Ekspektansi*: persepsi individu atas probabilitas bahwa upaya akan membuahkan pencapaian atau kinerja.
 - b. *Instrumentalitas*: persepsi individu atas probabilitas bahwa kinerja akan mengakibatkan diterimanya imbalan- imbalan
 - c. *Valensi*: nilai subyektif atau kehendak yang dilekatkan karyawan atas pencapaian imbalan tertentu.

Model ekspektansi diringkas sebagai berikut :

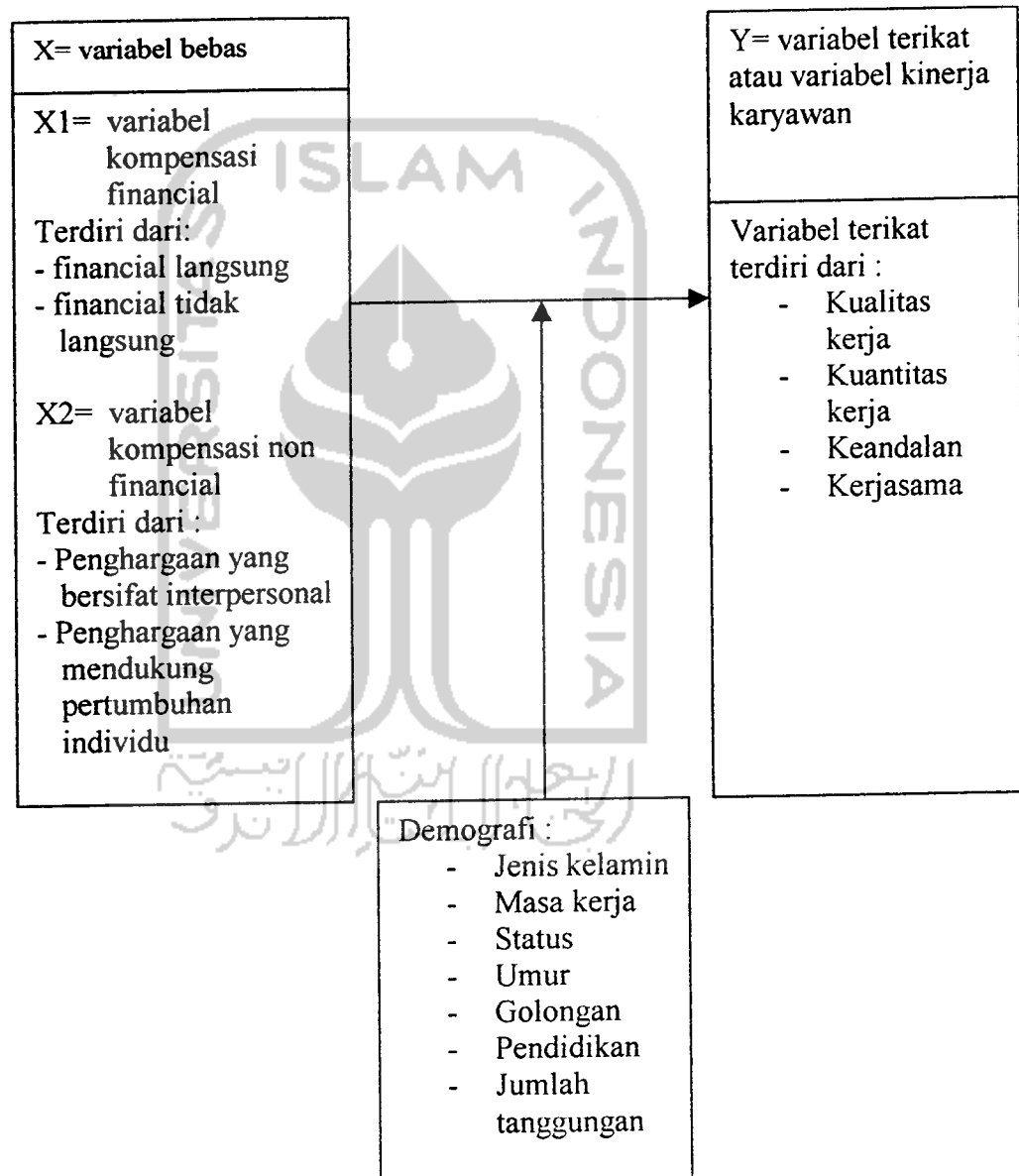
$$M = E \sum (IV)$$

Dimana M= motivasi, E= ekspektansi, dan V= valensi.

2. *Retensi*, mengaitkan bayaran dengan kinerja kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Anggota organisasi yang baik akan cenderung mendapatkan bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi.
3. Produktivitas, pada saat kinerja dikaitkan dengan kompensasi orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.
4. Penghematan- penghematan biaya, dengan mendasarkan bayaran atas kinerja organisasi atau perusahaan bisa memastikan bahwa biaya-biaya kompensasi akan berkaitan dengan hasil-hasil organisasi. Pada saat hasilnya meyedihkan dan organisasi kurang mampu membayar, biaya-biaya kompensasi akan lebih rendah.
5. Sasaran- sasaran organisasional, dengan mengaitkan kompensasi dengan kinerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin memastikan sasaran-sasaran individu adalah sejalan dengan tujuan-tujuan organisasional.

2.3 Kerangka Teoritis

Untuk mempermudah dilakukannya penelitian maka diperlukan kerangka berpikir teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka berpikir penelitian

2.4 Formulasi Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan antara faktor kompensasi terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.
2. Ada pengaruh yang lebih dominan dari faktor kompensasi non finansial terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.
3. Ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperoleh fakta lapangan (data empiris) terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Ciri khas metode penelitian survey adalah data dikumpulkan dari responden yang banyak jumlahnya dengan menggunakan kuesioner.

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Mapolres) Wonogiri

3.1.2 Sejarah Kepolisian Republik Indonesia

Kepolisian Indonesia pada dasarnya lahir bersamaan dengan proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia, secara formal Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dibentuk bersamaan dengan pelantikan KAPOLRI tanggal 29 September 1945. Sedangkan tanggal 1 Juli 1946 ditetapkan sebagai hari Bhayangkara, karena pada tanggal tersebut Polri keluar dari Departemen Dalam Negeri dan berada dibawah Presiden atau Perdana Menteri, kemudian Polri menjadi Kepolisian Nasional (INP).

Dengan keluarnya dekrit 5 Juli 1959, Presiden memaksakan gagasan untuk menyatu atapkan POLRI dengan TNI dengan membentuk ABRI yang terdiri dari

4 angkatan yaitu AD, AL, AU, AKRI. Dan mulai saat itulah intervensi politik ke tubuh Polri makin meningkat. Pada era orde baru ABRI benar-benar diintegrasikan dan ini bukan hanya sekedar pada tatanan struktural tetapi juga filosofi dan doktrinnya. Disamping dimarginalkan dengan anggaran yang terkecil dari lembaga apapun, juga tak ada bantuan dari luar negeri karena negara-negara donor memandang Polri sebagai angkatan perang.

Berdasar Tap MPR No VI dan VII tahun 2000 TNI dan Polri dipisahkan, TNI bertugas di bidang pertahanan sedangkan Polri bertugas di bidang keamanan. Keamanan dalam negeri dirumuskan sebagai format tujuan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan secara konsisten dinyatakan dalam perincian tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Namun dalam penyelenggaraan fungsi kepolisian, Kepolisian Negara Republik Indonesia secara fungsional di bantu oleh kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa melalui pengembangan asas subsidiaritas dan asas partisipasi

Lahirnya UU No. 2 Tahun 2002 tentang Polri, sebagai dasar utama perubahan instrumental merupakan langkah maju bagi organisasi dan personel Polri, karena UU tersebut bersifat mengikat sebagai pedoman bagi anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya dan dalam kehidupan sehari-hari.

Adanya kekhawatiran masyarakat terhadap perilaku Polri yang dikategorikan menyimpang kiranya tidak perlu terjadi, karena telah diatur di dalam PP (Peraturan Pemerintah) No. 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota

Kepolisian Republik Indonesia, PP No. 2 Tahun 2003 tentang disiplin Polri, dan PP No. 3 Tahun 2003 tentang pelaksanaan teknis institusional peradilan umum bagi anggota Polri. Dari praktek yang dilakukan, proses persidangan Kode Etik Kepolisian cukup transparan dan masyarakat dapat menyaksikan jalannya persidangan.

Untuk mewujudkan Polri yang mandiri dan profesional sesuai dengan tuntutan reformasi Presiden RI mengeluarkan Keppres No 54 tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara RI dan dirumuskan paradigma baru Polri dalam buku biru "Reformasi Menuju Polri yang Profesional".

Tata kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) terdapat dalam lampiran "C" Kep. Kapolri No Pol : KEP/ 54/ X/ 2002 tanggal 17 Oktober 2002. Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort, disingkat Polres, adalah badan pelaksana utama kewilayahan Polda yang berkedudukan di bawah Kapolda. Polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum dan pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas- tugas Polri lain dalam wilayah hukumnya, sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

3.1.3 Visi dan Misi Kepolisian Negara Republik Indonesia

1. Visi

Terwujudnya Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dengan masyarakat, penegak hukum

yang professional dan proporsional yang menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia serta pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat untuk mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat sejahtera.

2. Misi

- a. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi aspek *security*, *surety*, *safety*, dan *peace*), sehingga masyarakat terbebas dari segala gangguan baik psikis maupun fisik.
- b. Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya *pre-emptif* dan *preventif* yang dapat meningkatkan kesadaran, kekuatan, serta kepatuhan hukum masyarakat
- c. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, menuju kepada kepastian hukum dan rasa keadilan.
- d. Memelihara Kamtibmas dengan tetap memperhatikan norma atau nilai yang berlaku dan tetap dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia
- e. Mengelola sumber daya manusia Polri secara professional
- f. Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam
- g. Memelihara soliditas institusi
- h. Melanjutkan operasi pemulihan keamanan di beberapa tempat atau wilayah Indonesia

- i. Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa masyarakat Indonesia

3.1.4 Fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Polres menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pemberian pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan dan permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat- surat ijin atau keterangan, sesuai aturan hukum dan peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.
2. Intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan- satuan atas maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polres dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri.
3. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan, dalam rangka penegakan hukum.
4. Kesamaptan kepolisian, yang meliputi kegiatan patroli, pengaturan, penjagaan dan pengawalan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, dan pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan obyek khusus meliputi VIP,

pariwisata dan obyek vital atau khusus lainnya, dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan Kamtibmas.

5. Lalulintas kepolisian, yang meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli lalulintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalulintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalulintas.
6. Kepolisian perairan, yang meliputi kegiatan patroli termasuk penanganan pertama terhadap tindak pidana dan pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, dan pembinaan masyarakat pantai atau perairan, dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan.
7. Bimbingan masyarakat, yang meliputi penyuluhan masyarakat dan pembinaan atau pengembangan bentuk- bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan perundang- undangan dan terjalinnya hubungan Polri- masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian.
8. Pembinaan hubungan kerjasama, yang meliputi kerjasama dengan organisasi atau lembaga atau tokoh social masyarakat dan instansi pemerintah khususnya pemerintah daerah dalam konteks otonomi daerah dan pembinaan teknis. koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus dan penyidik pegawai negeri sipil.

9. Fungsi- fungsi lain, berdasarkan ketentuan peraturan perundang- undangan dan atau peraturan pelaksanaannya termasuk pelayanan kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan atau pihak yang berwenang.

3.1.5 Susunan Organisasi

Susunan organisasi Kepolisian Resort (Polres) berdasar Surat Keputusan Kapolri No 54/ X/2002 terdiri dari :

1. Unsur pimpinan :
 - a. Kepala Polres, disingkat Kapolres
 - b. Wakil Kepala Polres, disingkat Wakapolres
2. Unsur pembantu pimpinan dan pelaksanaan staf :
 - a. Bagian operasi , disingkat Bagops
 - b. Bagian pembinaan kemitraan, disingkat Bagbinamitra
 - c. Bagian administrasi, disingkat Bagmin
3. Unsur pelaksanaan staf khusus dan pelayanan:
 - a. Urusan telekomunikasi dan informatika, disingkat Urtelematika
 - b. Unit pelayanan pengaduan dan penegakan disiplin , disingkat unit P3D
 - c. Tata usaha dan urusan dalam, disingkat Taud
4. Unsur pelaksana utama :
 - a. Sentra pelayanan kepolisian, disingkat SPK
 - b. Satuan intelegen keamanan, disingkat Satintelkam
 - c. Satuan reserse kriminil, disingkat Satreskrim

d. Satuan Samapta, disingkat Satsamapta

e. Satuan lalu lintas, disingkat Satlantas

Pada wilayah tertentu susunan organisasi Polres dapat dikembangkan dengan pembentukan satuan fungsi sebagai berikut :

1. Pada unsure pelaksana staf khusus dan pelayanan: Seksi kedokteran dan kesehatan, disingkat Sidokkes.
2. Pada unsure pelaksana utama :
 - a. Satuan narkotika dan obat berbahaya lainnya, disingkat Satnarkoba.
 - b. Satuan pengamanan obyek khusus, yang dapat berupa satuan pengamanan obyek vital, disingkat Sat- Pamobvit atau satuan pengamanan pariwisata, disingkat Sat-Pam Pariwisata.
 - c. Satuan atau unit polisi perairan, disingkat Satpolair atau Unit Polair sesuai kebutuhan.

3.1.6 Pembagian Tugas dan Tanggungjawab

3.1.6.1 Unsur Pimpinan

1. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (KAPOLRES)
 - a. Kapolres adalah pimpinan Polres yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kapolda
 - b. Kapolres bertugas memimpin, membina dan mengawasi atau mengendalikan satuan- satuan organisasi dalam lingkungan Polres serta memberikan saran pertimbangan dan melaksanakan tugas lain sesuai perintah Kapolda.

2. Wakil Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort
(WAKAPOLRES)

- a. Wakapolres adalah pembantu utama Kapolres yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kapolres.
- b. Wakapolres bertugas membantu Kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengendalikan pelaksanaan tugas- tugas staf seluruh satuan organisasi dalam jajaran Polres, dan dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan serta melaksanakan tugas lain sesuai perintah Kapolres.

3.1.6.2 Unsur Pembantu Pimpinan dan Pelaksana Staf

1. Bagian Operasi (BAGOPS)

- a. Bagops adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagops bertugas menyelenggarakan administrasi dan pengawasan operasional, perencanaan dan pengendalian operasi kepolisian, pelayanan fasilitas dan perawatan tahanan dan pelayanan atas permintaan perlindungan saksi atau korban kejahatan dan permintaan bantuan pengamanan proses peradilan dan pengamanan khusus lainnya.
- c. Bagops dipimpin oleh Kepala Bagops, disingkat Kabagops, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari dibawah kendali Wakapolres.

d. Kabagops dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh :

- 1) Kepala Sub Bagian Pembinaan Operasional, disingkat Kasubbagbinops
- 2) Kepala Sub Bagian Perawatan Tahanan, disingkat Kasubbagwattah

2. Bagian Pembinaan Kemitraan (BAGBINAMITRA)

- a. Bagbinamitra adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagbinamitra bertugas mengatur penyelenggaraan dan mengawasi atau mengarahkan pelaksanaan penyuluhan masyarakat dan pembinaan bentuk- bentuk pengamanan swakarsa oleh satuan- satuan fungsi yang berkompeten, membina hubungan kerjasama dengan organisasi/ lembaga/ tokoh sosial/ kemasyarakatan dan instansi pemerintah, khususnya instansi Polsus/PPNS dan pemerintah daerah dalam kerangka otonomi daerah, dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat pada hukum dan peraturan perundang-undangan, pengembangan pengamanan swakarsa dan pembinaan hubungan Polri- masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas Polri.
- c. Bagbinamitra dipimpin oleh Kepala Bagbinamitra, disingkat Kabagbinamitra, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari dibawah kendali Wakapolres.
- d. Kabagbinamitra dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh:

- 1) Kepala Sub Bagian Bimbingan Masyarakat, disingkat Kasubbagbimmas.
- 2) Kepala Sub Bagian Pembinaan Kerjasama, disingkat Kasubbagbinkerma
- 3) Kabagbinamitra juga berperan sebagai Perwira Hubungan Masyarakat, disingkat Pahumas

3. Bagian Administrasi (BAGMIN)

- a. Bagmin adalah unsure pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagmin bertugas menyelenggarakan penyusunan rencana atau program kerja dan anggaran, pembinaan dan administrasi personel, pelatihan serta pembinaan dan administrasi logistic.
- c. Bagmin dipimpin oleh Kepala Bagmin, disingkat Kabagmin, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolres.
- d. Kabagmin dalam melaksanakan tugas kewajibannya di bantu oleh :
 - 1) Kepala Sub Bagian Perencanaan, disingkat Kasubbagren
 - 2) Kepala Sub Bagian Personel, disingkat Kasubbagpers
 - 3) Kepala Sub Bagian Pelatihan, disingkat Kasubbaglat
 - 4) Kepala Sub Bagian Logistik, disingkat Kasubbaglog.

3.1.6.3 Unsur Pelaksana Staf Khusus dan Pelayanan

1. Urusan Telekomunikasi dan Informatika (URTELEMATIKA)

- a. Urtelematika adalah unsure pelaksana staf khusus Polres yang berada di bawah Kapolres.
 - b. Urtelematika bertugas menyelenggarakan pelayanan telekomunikasi, pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi termasuk informasi kriminal dan pelayanan multimedia.
 - c. Urtelematika dipimpin oleh Kepala Urtelematika, disingkat Kaur Urtelematika yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolres.
2. Unit Pelayanan Pengaduan dan Penegakan Disiplin (UNIT P3D)
- a. Unit P3D adalah unsur pelaksana staf khusus Polres yang berada dibawah Kapolres
 - b. Unit P3D bertugas menyelenggarakan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan anggota Polri dan pembinaan disiplin dan tata tertib, termasuk pengamanan internal, dalam rangka penegakan hukum dan pemuliaan profesi.
 - c. Unit P3D dipimpin oleh Kepala Unit P3D, disingkat Kanit P3D, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
3. Urusan Kedokteran dan Kesehatan (URDOKKES)
- a. Urdokkes adalah unsur pelaksana staf khusus Polres tertentu yang berada di bawah Kapolres, yang pembentukannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Kapolda setelah memperoleh persetujuan pejabat yang bertanggungjawab dalam pembinaan organisasi Polri.

- b. Urdokkes bertugas menyelenggarakan fungsi kedokteran kepolisian dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas operasional Polri dan pelayanan kesehatan personel, baik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia maupun melalui kerjasama dengan pihak lain.
 - c. Urdokkes dipimpin oleh Kepala Urdokkes, disingkat Kaurdokkes, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali oleh Wakapolres.
4. Tata Usaha dan Urusan Dalam (TAUD)
- a. Taud adalah unsur pelayanan Polres yang berada di bawah Kapolres
 - b. Taud bertugas melaksanakan ketatausahaan dan urusan dalam meliputi korespondensi, ketatausahaan perkantoran, kearsipan, dokumentasi, penyelenggaraan rapat, apel atau upacara, kebersihan dan ketertiban termasuk melaksanakan administrasi personel dan materil atau logistic di lingkungan Pusdalops.
 - c. Taud dipimpin oleh Kepala Taud, disingkat Kataud, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolres.

3.1.6.4 Unsur Pelaksana Utama

1. Sentra Pelayanan Kepolisian (SPK)
 - a. SPK adalah unsure pelaksana utama Polres yang terdiri dari 3 (tiga) unit dan disusun berdasarkan pembagian waktu (*plug* atau *shift*) yang berada di bawah Kapolres

- b. SPK bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama laporan atau pengaduan, pelayanan permintaan bantuan atau pertolongan kepolisian, penjagaan markas termasuk penjagaan tahanan dan pengamanan barang bukti yang berada di Mapolres dan penyelesaian perkara ringan atau perselisihan antar warga, sesuai ketentuan hukum dan peraturan atau kebijakan dalam organisasi Polri.
 - c. Masing- masing unit SPK dipimpin oleh Kepala SPK, disingkat KSPK, yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari di bawah kendali Kabagops.
2. Satuan Intelejen Keamanan (SATINTELKAM)
- a. Satintelkam adalah unsur pelaksana utama Polres yang berada di bawah Kapolres
 - b. Satintelkam bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi intelejen bidang keamanan, termasuk persandian, dan pemberian pelayanan dalam bentuk surat ijin atau keterangan yang menyangkut orang asing, senjata api dan bahan peledak, kegiatan social politik, masyarakat dan Surat Keterangan Rekaman Kejahatan (SKRK/ Criminal Record) kepada warga masyarakat yang membutuhkan serta melakukan pengawasan atau pengamanan atas pelaksanaannya.

- c. Satintelkam dipimpin oleh Kepala Satintelkam, disingkat Kasatintelkam, yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali oleh Wakapolres.
 - d. Pada Polres tipe "A1" dan "A2" . Kasatintelkam dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh Wakil Kepala satuan Intelkam, disingkat Wakasatintelkam.
 - e. Satintelkam terdiri dari Urusan Administrasi dan Ketatausahaan, serta sejumlah unit.
3. Satuan Reserse Kriminil (SATRESKRIM)
- a. Satreskrim adalah unsur pelaksana utama pada Polres yang berada di bawah Kapolres.
 - b. Satreskrim bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, dengan memberikan pelayanan atau perlindungan khusus kepada korban atau pelaku, remaja, anak dan wanita, serta menyelenggarakan fungsi identifikasi, baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum, dan menyelenggarakan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS, sesuai dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan.
 - c. Satreskrim dipimpin oleh Kepala Satreskrim, disingkat Kasat Reskrim, yang bertanggung jawab pada Kapolres dan dalam pelaksanaan sehari-hari dibawah kendali Wakapolres

- d. Pada Polres tipe “A1” dan A2”, Kasat Reskrim dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh Wakil Kepala Satuan Reskrim disingkat Wakasat Reskrim.
 - e. Satreskrim terdiri dari urusan administrasi dan ketatausahaan serta sejumlah unit.
4. Satuan Narkotika dan Obat Berbahaya Lainnya (SATNARKOBA)
- a. Satnarkoba merupakan unsure pelaksana utama pada Polres tipe “A1” dan “A2” dan “B1” yang merupakan pemekaran dari Satreskrim dan berada dibawah Kapolres.
 - b. Satnarkoba bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi penyelesaian dan penyidikan tindak pidana narkotika dan obat berbahaya (Narkoba) termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban atau penyalahgunaan Narkoba.
 - c. Satnarkoba dipimpin oleh Kepala Satnarkoba, disingkat Kasatnarkoba, yang bertanggung jawab pada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari dibawah kendali Wakapolres.
 - d. Satnarkoba terdiri dari urusan administrasi dan ketatausahaan serta sejumlah unit.
5. Satuan Samapta (SATSAMAPTA)
- a. Satsamapta adalah unsur pelaksana utama Polres yang berada dibawah Kapolres.

- b. Satsamapta bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi kesamaptaan kepolisian atau tugas polisi umum dan pengamanan obyek khusus, termasuk pengambilan tindakan pertama di tempat kejadian perkara dan penanganan tindak pidana ringan, pengendalian massa dan pemberdayaan bentuk- bentuk pengamanan swakarsa masyarakat dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat.
- c. Satsamapta dipimpin oleh Kepala Satsampata, disingkat Kasat Samapta yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari dibawah kendali Wakapolres.
- d. Pada Polres tipe “A1” dan “A2”, Kasatsamapta dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh Wakil Kepala Satuan Samapta, disingkat Wakasatsamapta.
- e. Satsamapta terdiri dari Urusan Administrasi dan Ketatausahaan, Satuan Setingkat Kompi atau Peleton Pengendalian Massa, serta sejumlah unit.

6. Satuan Pengamanan Obyek Vital (SATPAMOBVIT)

- a. Sat-Pamobvit adalah unsure pelaksana Polres tipe “A1” dan “A2” yang merupakan pemekaran dari Satsamapta dan berada di bawah Kapolres.
- b. Sat-Pamobvit bertugas menyelenggarakan pengamanan obyek vital yang meliputi proyek atau instalasi vital, VIP, kawasan industri dan obyek lainnya yang memerlukan pengamanan khusus.

- c. Sat- pamobvit dipimpin oleh Kepala Satpamobvit, disingkat Kasat Pamobvit, yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
- d. Sat-pamobvit terdiri dari urusan Administrasi dan Ketatausahaan serta sejumlah unit.

7. Satuan Pengamanan Pariwisata (SATPAMWISATA)

- a. Sat- pamwisata adalah unsure pelaksana Polres yang berada di bawah Kapolres, yang pembentukannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Kapolda setelah memperoleh persetujuan pejabat yang bertanggung jawab dalam pembinaan organisasi Polri.
- b. Sat- pamwisata bertugas menyelenggarakan kegiatan pengamanan pariwisata yang meliputi wisatawan dan obyek wisata, termasuk mobilitas kunjungan wisatawan.
- c. Sat- pamwisata dipimpin oleh Kepala Satpamwisata, yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
- d. Sat- pamwisata terdiri dari urusan Administrasi dan Ketatausahaan serta sejumlah unit.

8. Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS)

- a. Satlantas adalah unsure pelaksana utama Polres yang berada di bawah Kapolres.
- b. Satlantas bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi lalulintas kepolisian, yang meliputi penjagaan, peraturan, pengawalan dan

patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalulintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalulintas dan penegakan hukum dalam bidang lalulintas, guna memelihara keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalulintas.

- c. Satlantas dipimpin oleh Kepala Satlantas, disingkat Kasatlantas, yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
- d. Pada Polres tipe "A1" dan "A2", Kasatlantas dalam melaksanakan tugas kewajibannya dibantu oleh Wakil Kepala Satuan Lalu Lintas, disingkat Wakasat Lantas.
- e. Satlantas terdiri dari : Urusan Administrasi dan Ketatausahaan serta sejumlah unit.

9. Satuan Kepolisian Perairan (SATPOLAIR)

- a. Satpolair atau Unit Polair adalah unsur pelaksana utama Polres wilayah perairan yang berada di bawah Kapolres, yang pembentukannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Kapolda setelah memperoleh persetujuan pejabat yang bertanggung jawab dalam pembinaan organisasi Polri.
- b. Satpolair atau unit Polair bertugas menyelenggarakan fungsi kepolisian perairan, termasuk penanganan pertama tindak pidana yang ditemukan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat pantai, dan pencarian dan penyelamatan kecelakaan di laut (SAR)

- c. Satpolair atau Unit Polair dipimpin oleh Kepala Satpolair atau Unit Polair, disingkat Kasatpolair atau Kanit polair, yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
- d. Satpolair terdiri dari Urusan Administrasi dan Ketatausahaan serta sejumlah unit polair atau kapal.
- e. Unit Polair terdiri dari sejumlah kapal
- f. Pada wilayah perairan tertentu dapat dibentuk Pos Kepolisian Perairan, disingkat Pospolair, yang jika menyangkut jabatan perwira pembentukannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Kapolda.

3.1.7 Tata Kerja

1. Dalam melaksanakan tugasnya Kapolres dan setiap pimpinan satuan organisasi wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan sendiri maupun dalam hubungan dengan instansi pemerintah dan lembaga lainnya.
2. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib :
 - a. Mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien serta meningkatkan kemampuan dan daya gunanya.

- c. Menjamin ketertiban administrasi keuangan atau perbendaharaan, baik yang diperoleh melalui program APBN maupun bantuan dari Pemda atau masyarakat, serta menggunakannya seoptimal dan seefisien mungkin bagi keberhasilan pelaksanaan tugas.
- d. Menjabarkan dan menindaklanjuti setiap kebijakan pimpinan.

3. Kepala Bagian

- a. Kabagops adalah pejabat pembantu Kapolres yang wajib berupaya menjamin dinamika dan keterpaduan kegiatan atau tindakan operasional oleh segenap unsur pelaksana utama Polres.
- b. Kabagbinamitra adalah pejabat pembantu Kapolres yang wajib berupaya menjamin terimplementasikannya pendekatan pelayanan dalam setiap pelaksanaan tugas Polri dan terdorongnya segenap personil, baik dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupan social, untuk berperan membangun hubungan Polri – masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian.
- c. Kabagmin adalah pejabat pembantu Kapolres yang wajib berupaya menjamin terselenggaranya proses penerimaan, pembinaan karier dan pengakhiran dinas setiap personel secara bersih, objektif dan adil (*fair*) dan terkelolanya materi/ fasilitas/ jasa secara bersih, tepat guna dan sesuai peraturan perundang- undangan.
- d. Kasat adalah pejabat pembantu Kapolres yang wajib berupaya menjamin terlaksananya pekerjaan sesuai prosedur dan petunjuk teknis

serta terwujudnya kinerja secara optimal dalam pelaksanaan fungsi binaannya dalam lingkungan Polres.

- e. Masing- masing pejabat dari sebagaimana tersebut diatas (dari a sampai d) wajib mengambil langkah- langkah pemantauan atau pengawasan dan tindakan *korektif*, baik terhadap bawahannya maupun pejabat atau personel lainnya yang terkait dalam lingkup Polres.
- f. Setiap pejabat atau personel Polres wajib mematuhi perintah atau petunjuk para pejabat sebagaimana tersebut diatas (butir e) sesuai wewenang dan tanggungjawabnya.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, Kapolres wajib mengendalikan koordinasi dengan kerjasama yang sebaik- baiknya dengan Bupati atau Walikota di pusat pemerintah daerah, khususnya yang berkenaan dan pelaksanaan pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat setempat.

3.1.8 Fungsi Polres

1. Pembinaan fungsi dalam lingkup Polres meliputi kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pemantauan dan supervisi staf termasuk pemberian arahan guna menjamin terlaksananya pekerjaan fungsi yang bersangkutan sesuai sistem, metode, dan prosedur yang ditetapkan.
 - b. Pemberian dukungan (*back- up*) dalam bentuk bantuan kekuatan dan atau bimbingan teknis dalam pelaksanaan tugas satuan fungsi yang bersangkutan.

- c. Pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkaitan dengan sumber daya dan hasil kegiatan satuan fungsi yang bersangkutan.
 - d. Pengajuan pertimbangan/ saran distribusi peralatan khusus dan/ atau penempatan/ pembinaan karier personel pengembalian fungsi yang bersangkutan.
2. Dalam pelaksanaannya, pembatasan lingkup tugas masing- masing satuan fungsi antar tingkatan organisasi didasarkan atas ketentuan tentang tataran atau pembagian kewenangan atau tanggung jawab yang ditetapkan oleh masing- masing pembina fungsi pada tingkat Mabes Polri, sesuai dengan kebijakan Kapolri.

3.1.9 Tipe Mapolres

Berdasar Keputusan Kapolri No Pol KEP/54/X/2002 Mapolres dapat dikelompokkan menjadi lima tipe, dimana pengelompokkannya ini berdasarkan jumlah personel yang ada dalam Mapolres tersebut dan juga berdasar keadaan wilayah pengawasannya (semakin luas/ besar/ ramai wilayah semakin banyak personelnya). Lima tipe Mapolres yaitu :

1. Mapolres tipe A1 dengan personel 900 orang
2. Mapolres tipe A2 dengan personel 750 orang
3. Mapolres tipe B1 dengan personel 400 orang
4. Mapolres tipe B2 dengan personel 240 orang
5. Mapolres persiapan dengan personel 150 orang.

3.1.10 Sistem Penggolongan dan Kepangkatan

Dalam Kepolisian Republik Indonesia pembagian golongan keanggotaan dibedakan menjadi 4 golongan, yakni golongan I, golongan II, golongan III, golongan IV. Golongan I adalah untuk Tamtama, golongan II untuk Bintara, Golongan III untuk Perwira Pertama dan golongan IV untuk Perwira Menengah, dan Perwira Tinggi. Dalam setiap golongannya dibagi menjadi 6 tingkatan, sehingga dari a hingga f, kecuali untuk golongan III dan IV. Golongan III dibedakan menjadi 3 tingkatan (dari a hingga c), sedang golongan IV dibedakan menjadi 7 tingkatan (dari a hingga g).

1. Golongan I (satu) untuk Tamtama
 - a. Golongan Ia untuk pangkat Bhayangkara Dua (Bharada)
 - b. Golongan Ib untuk pangkat Bhayangkara Satu (Bharatu)
 - c. Golongan Ic untuk pangkat Bhayangkara Kepala (Bharaka)
 - d. Golongan Id untuk pangkat Ajun Brigadir Polisi Dua (Abripda)
 - e. Golongan Ie untuk pangkat Ajun Brigadir Polisi Satu (Abripta)
 - f. Golongan If untuk pangkat Ajun Brigadir Polisi (Abrip)
2. Golongan II (dua) untuk Bintara
 - a. Golongan IIa untuk pangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda)
 - b. Golongan IIb untuk pangkat Brigadir Polisi Satu (Bripta)
 - c. Golongan IIc untuk pangkat Brigadir Polisi (Brigadir)
 - d. Golongan IId untuk pangkat Brigadir Polisi Kepala (Bripka)
 - e. Golongan IIe untuk pangkat Ajun Inspektur Polisi Dua (AIPDA)
 - f. Golongan IIf untuk pangkat Ajun Inspektur Polisi Satu (AIPTU)

3. Golongan III (tiga) untuk Perwira Pertama

- a. Golongan IIIa untuk pangkat Inspektur Polisi Dua (IPDA)
- b. Golongan IIIb untuk pangkat Inspektur Polisi Satu (IPTU)
- c. Golongan IIIc untuk pangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP)

4. Golongan IV (empat) untuk Perwira Menengah dan Perwira Tinggi

a. Perwira Menengah

- 1) Golongan IVa untuk pangkat Komisaris Polisi (Kopol)
- 2) Golongan IVb untuk pangkat Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP)
- 3) Golongan IVc untuk pangkat Komisaris Besar Polisi (KBP)

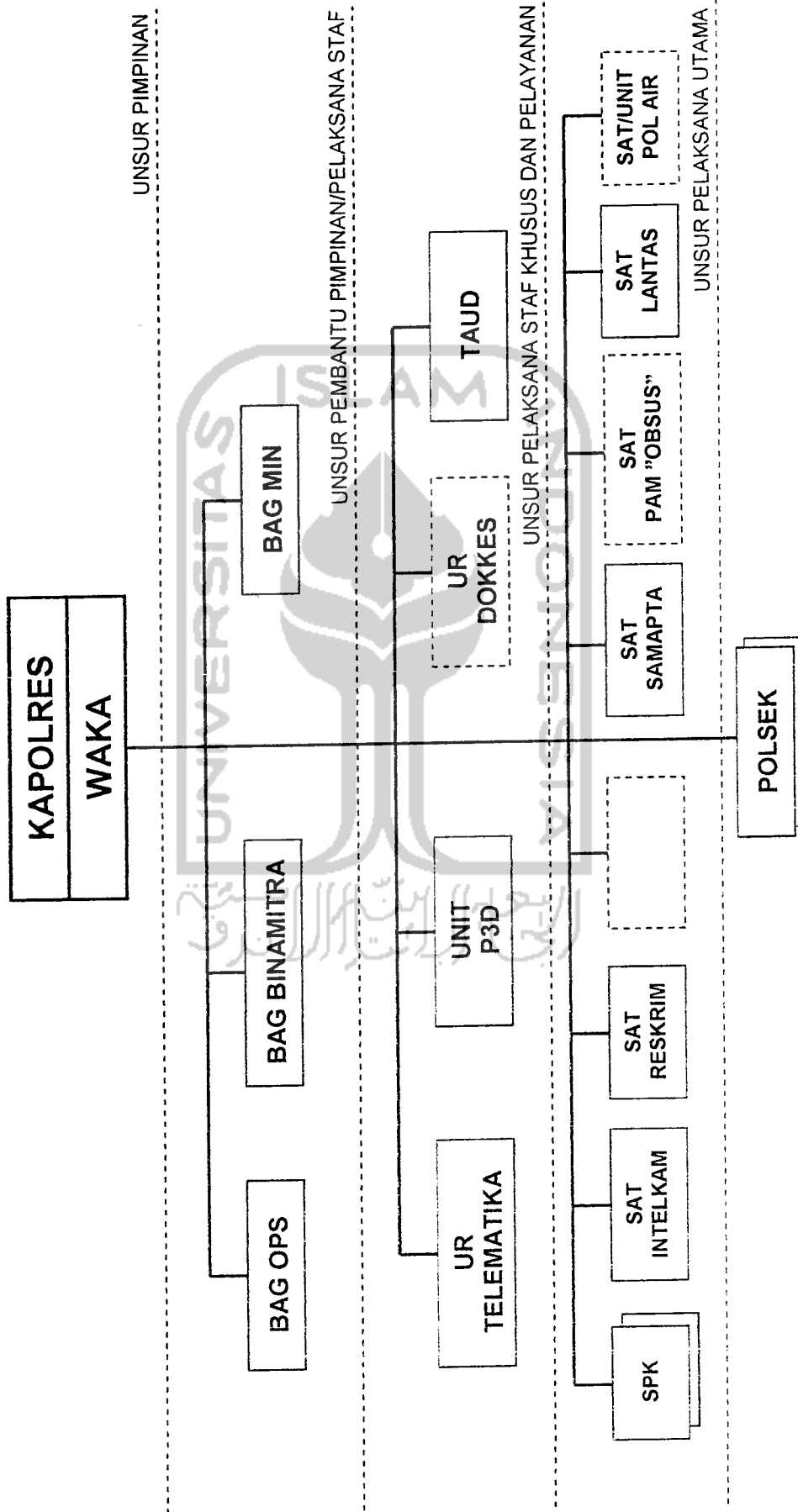
b. Perwira Tinggi

- 1) Golongan IVd untuk pangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen)
- 2) Golongan IVe untuk pangkat Inspektur Jenderal Polisi (Irjen)
- 3) Golongan IVf untuk pangkat Komisaris Jenderal Polisi (Komjen)
- 4) Golongan IVg untuk pangkat Jenderal Polisi (Jenderal)

3.1.11 Struktur Organisasi Polres

Berikut ini adalah struktur organisasi Polres berdasar lampiran "C" Kep Kapolri KEP 54/ X/ 2002 tanggal 17 Oktober 2002.

STRUKTUR ORGANISASI POLRES



[] HANYA PADA POLRES WILAYAH TERTENTU
 * DAPAT BERBENTUK OBJEK WITAL ATAU PAM
 PARIWISATA PADA POLRES WILAYAH KOTA BESAR

Gambar 3
Struktur Organisasi Polres

3.2 Variabel Penelitian

Identifikasi variabel data dilakukan untuk menjelaskan variabel- variabel yang dimaksud dalam penelitian ini. Variabel- variabel yang dimaksud adalah :

1. Variabel bebas (*Independence Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel kompensasi, dimana X_1 adalah kompensasi financial dan X_2 adalah kompensasi non financial.

2. Variabel terikat (*Dependence Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat adalah variabel kinerja anggota kepolisian pada Mapolres Wonogiri.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel- variabel yang dimaksud dalam penelitian ini , yang terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Adalah bentuk kompensasi yang bisa dinilai dengan materi atau bisa berupa financial yang dirasakan oleh anggota organisasi

a. Gaji pokok

Gaji pokok yang dimaksud disini menggambarkan input yang dimiliki oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pada setiap bulannya.

Beberapa indikator dari gaji ini adalah :

- 1) Persepsi karyawan terhadap kelayakan gaji yang diterima
- 2) Persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan beserta keluarga.
- 3) Persepsi karyawan terhadap pemotongan gaji apakah masih dalam batas kewajaran

b. Uang lauk pauk

Salah satu bentuk kompensasi yang berupa pemberian uang untuk lauk pauk atau sejenis dengan uang makan yang diberikan kepada anggota organisasi (POLRI)

- 1) Persepsi anggota organisasi atas kelayakan pemberian uang lauk pauk
- 2) Persepsi anggota organisasi atas kecukupan pemberian uang lauk pauk

c. Bonus

Bonus adalah pembayaran- pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerja. Bonus dapat didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif.

Indikator dari bonus :

- 1) Jumlah yang diterima apakah wajar atas pekerjaan tersebut
- 2) Jumlah yang diterima apakah sebanding atas resiko pekerjaan tersebut

d. Tunjangan

Tunjangan (*benefits*) adalah pembayaran- pembayaran dan jasa- jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok. Efek utama atas tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan atau anggota organisasi atas basis jangka panjang. Tunjangan yang dimaksud disini adalah tunjangan istri dan tunjangan anak. Indikator dari tunjangan yaitu :

- 1) Persepsi anggota organisasi terhadap tunjangan istri yang diterima apakah layak
- 2) Persepsi anggota organisasi terhadap tunjangan istri yang diterima apakah cukup
- 3) Persepsi anggota organisasi terhadap tunjangan anak yang diterima tersebut apakah layak
- 4) Persepsi anggota organisasi terhadap tunjangan anak yang diterima apakah cukup

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi non financial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk non materi, yang termasuk didalamnya yaitu :

a. Penghargaan yang bersifat interpersonal

Merupakan penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan karena bekerja di suatu organisasi. Indikatornya yaitu :

- 1) Hubungan yang baik dengan atasan
- 2) Hubungan yang baik dengan rekan sekerja

3) Kemudahan dalam menjalin hubungan social karena pekerjaan tersebut

4) Status social yang diperoleh karena pekerjaan tersebut

b. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Penghargaan ini bersifat intrinsic, merupakan penghargaan yang akan diperoleh secara langsung berdasarkan kinerja. Indikatornya yaitu :

1) Tantangan dalam pekerjaan, setiap pekerjaan atau kasus ada tantangannya sendiri-sendiri bagaimana cara menyelesaikannya

2) Tanggung jawab, dalam pembagian tugas ada tanggung jawab yang diemban setiap personilnya ataupun tiap kelompok.

3) Otonomi, adanya kebebasan dari tiap individu untuk berusaha menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan caranya sendiri.

3. Kinerja Anggota Organisasi (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Karena dalam lingkup Polri ukuran kinerja adalah bisa melaksanakan tugasnya masing- masing, padahal yang diteliti luas maka karena dengan segala keterbatasan tersebut penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, keandalan dan kerjasama.

a. Kualitas kerja

Adalah hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan ketrampilan, kecepatan dalam bekerja, serta kerapihan hasil pekerjaan. Indikator dari kualitas kerja anggota organisasi yaitu :

- 1) Ketelitian dalam pelaksanaan tugas
- 2) Kerapian dalam pelaksanaan tugas
- 3) Anggota organisasi mempunyai ketrampilan khusus yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Anggota melaksanakan dengan cepat tanpa ada kesalahan prosedur

b. Kuantitas kerja

Adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular yang telah menjadi rutinitas bagi karyawan. Indikator dari kuantitas kerja anggota organisasi yaitu :

- 1) Anggota organisasi melaksanakan tugas regulernya dengan baik

c. Keandalan

Merupakan kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin. Indikator dari keandalan adalah :

- 1) Anggota organisasi mengambil inisiatif dalam memecahkan persoalan
- 2) Anggota organisasi dalam melakukan tugasnya dengan kedisiplinan

d. Kerjasama

Merupakan ukuran bagaimana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya untuk tujuan-tujuan organisasional..Indikator dari kerjasama yaitu :

- 1) Anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya melakukan koordinasi dengan atasan.
- 2) Anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya melakukan koordinasi dengan rekan sekerja.

- 3) Anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya melakukan kerjasama dengan pihak lain diluar lingkup organisasi.

4. Demografi

1) Usia

- a. Kurang dari 27 tahun c. 37 – 46 tahun
b. 27 – 36 tahun d. Lebih dari 46 tahun

2) Pendidikan

- a. SMP
b. SMA
c. Sarjana

3) Jenis kelamin

- a. Laki- laki b. Perempuan

4) Status Pernikahan

- a. Belum menikah
b. Menikah
c. Janda/ duda

5) Masa kerja

- a. Kurang dari 11 tahun c. 21 – 30 tahun
b. 11 – 20 tahun d. Lebih dari 30 tahun

6) Golongan

- a. Golongan 2a – 2c
b. Golongan 2d – 2f
c. Golongan 3a – 3c

7) Jumlah tanggungan

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| a. Tidak ada | c. 3 – 4 orang |
| b. Kurang dari 3 orang | d. Lebih dari 5 orang |

3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini digunakan alat pengumpul data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, digunakan model angket tertutup. Dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Jika hasil uji menghasilkan derajat yang tinggi maka instrumen pengukuran yang digunakan adalah valid. Dalam penelitian ini alat uji instrument yang digunakan adalah *korelasi product moment*. Yang rumusnya adalah sebagai berikut (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989; 139) :

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

Dimana : n = Jumlah responden

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = Skor butir x skor total

Uji Realibilitas (Husein Umar, 2003; 87) rumusnya :

$$X_0 = X_t + X_e$$

Dimana : X_0 = angka yang diperoleh (*obtained score*)

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*. Analisis korelasi ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi, sedang symbol parameternya ρ (rho)

Dalam uji validitas ini mengambil 30 responden sebagai syarat minimal sampel uji coba dan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan uji validitas, maka dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan item lainnya. Hasil dinyatakan valid atau sah apabila r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi 5%. Setelah melakukan uji coba instrument pada 30 responden, dari jumlah butir pernyataan sebanyak 55 butir terdiri dari 16 butir tentang kompensasi financial diluar tunjangan, 8 butir untuk variabel kompensasi financial yang berupa tunjangan (4 butir tunjangan anak dan 4 butir tunjangan istri/ suami), 14 butir mengenai kompensasi non financial dan 17 butir mengenai kinerja. Dari 55 butir dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrument penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Dari tabel 3.1 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa dari 24 butir pertanyaan variabel kompensasi financial dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2) = 30-2 = 28$ didapat nilai r tabel 0,2407 lebih kecil dari r hitung

Tabel 3.1
 Hasil Analisis Validitas Butir
 Untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial

No	Kuesioner	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,7360	0,2407	Valid
2	Butir 2	0,6795	0,2407	Valid
3	Butir 3	0,6575	0,2407	Valid
4	Butir 4	0,7812	0,2407	Valid
5	Butir 5	0,5454	0,2407	Valid
6	Butir 6	0,2482	0,2407	Valid
7	Butir 7	0,3390	0,2407	Valid
8	Butir 8	0,6377	0,2407	Valid
9	Butir 9	0,8156	0,2407	Valid
10	Butir 10	0,7844	0,2407	Valid
11	Butir 11	0,3494	0,2407	Valid
12	Butir 12	0,6988	0,2407	Valid
13	Butir 13	0,5233	0,2407	Valid
14	Butir 14	0,3375	0,2407	Valid
15	Butir 15	0,3194	0,2407	Valid
16	Butir 16	0,3281	0,2407	Valid
17	Butir 17	0,7750	0,2407	Valid
18	Butir 18	0,9191	0,2407	Valid
19	Butir 19	0,9218	0,2407	Valid
20	Butir 20	0,8996	0,2407	Valid
21	Butir 21	0,9561	0,2407	Valid
22	Butir 22	0,9274	0,2407	Valid
23	Butir 23	0,9093	0,2407	Valid
24	Butir 24	0,7696	0,2407	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm. 144-145)

Dari tabel 3.2 di bawah ini dapat diketahui bahwa 14 butir pertanyaan untuk Variabel kompensasi non financial dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2) = 30-2 = 28$ didapat nilai r tabel 0,2407 lebih kecil dari r hitung.

Tabel 3.2
 Hasil Analisis Validitas Butir
 Untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi Non Finansial

No	Kuesioner	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,2679	0,2407	Valid
2	Butir 2	0,6114	0,2407	Valid
3	Butir 3	0,5312	0,2407	Valid
4	Butir 4	0,7102	0,2407	Valid
5	Butir 5	0,5950	0,2407	Valid
6	Butir 6	0,6010	0,2407	Valid
7	Butir 7	0,2606	0,2407	Valid
8	Butir 8	0,6836	0,2407	Valid
9	Butir 9	0,3067	0,2407	Valid
10	Butir 10	0,4649	0,2407	Valid
11	Butir 11	0,5047	0,2407	Valid
12	Butir 12	0,5012	0,2407	Valid
13	Butir 13	0,6417	0,2407	Valid
14	Butir 14	0,6134	0,2407	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm.146-147)

Dari tabel 3.3 berikut ini dapat diketahui bahwa 17 butir pertanyaan untuk Variabel kompensasi non financial dinyatakan valid atau sahih untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2) = 30-2 = 28$ didapat nilai r tabel 0,2407 lebih kecil dari r hitung.

Tabel 3.3
 Hasil Analisis Validitas Butir
 Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,3864	0,2407	Valid
2	Butir 2	0,29722	0,2407	Valid
3	Butir 3	0,5438	0,2407	Valid
4	Butir 4	0,7496	0,2407	Valid
5	Butir 5	0,7954	0,2407	Valid
6	Butir 6	0,4847	0,2407	Valid
7	Butir 7	0,6199	0,2407	Valid
8	Butir 8	0,7251	0,2407	Valid
9	Butir 9	0,9075	0,2407	Valid

No	Kuesioner	R _{hitung}	0,2407	Keterangan
10	Butir 10	0,5383	0,2407	Valid
11	Butir 11	0,6078	0,2407	Valid
12	Butir 12	0,8248	0,2407	Valid
13	Butir 13	0,7215	0,2407	Valid
14	Butir 14	0,7420	0,2407	Valid
15	Butir 15	0,7869	0,2407	Valid
16	Butir 16	0,2927	0,2407	Valid
17	Butir 17	0,4076	0,2407	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm.147-148)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan perkiraan *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan bagaimana tingginya butir- butir dalam kuesioner berkorelasi atau berinteraksi.

Dalam uji reliabilitas ini mengambil 30 responden sebagai syarat minimal sampel uji coba dan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan uji reliabilitas, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputerisasi, program SPSS . Hasil dinyatakan reliable apabila skor korelasi antar masing- masing item dengan skor totalnya lebih dari r tabel yaitu 0,2407.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	A	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,8867	Reliabel
Kompensasi Finansial Tunjangan (X _{1.4})	0,9689	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,8471	Reliabel
Kinerja (Y)	0,8921	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran B, hlm.)

Dari tabel 3.4 diatas, maka disimpulkan seluruh variabel dinyatakan reliable.

Karena r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel 0,2407.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diketahui kebenarannya dan akan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian. Untuk menguji bahwa hipotesis diterima atau ditolak perlu dibuktikan kebenarannya dengan data- data yang ada di lapangan. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik tertentu , dan selanjutnya data tersebut dianalisis dan disimpulkan secara induktif. Dan akhirnya dapatlah kita memutuskan hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

1. Jenis Data

Jenis data dapat dibedakan menurut sumber data, pentingnya data , dan tipe atau sifat data.

a. Sumber Data

1) Data *internal*, yaitu data dari suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut. Berkenaan dengan penelitian ini menyangkut sejarah berdirinya organisasi tersebut, administrasi yang ada, dll.

2) Data *eksternal*, yaitu data dari luar organisasi yang dapat menggambarkan faktor- faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi. Data eksternal ini dibedakan menjadi 2 yaitu data *primer* dan data *sekunder*.

a) Data *primer*, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya.

- b) Data *sekunder*, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana data tersebut dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah dalam bentuk publikasi.

b. Pentingnya data

- 1) Data khusus, adalah data yang berisi dokumen yang berhubungan dengan penerapan program kompensasi dalam organisasi tersebut.
- 2) Data umum, adalah data yang berisi informasi umum yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan, meliputi : sejarah organisasi, lokasi organisasi, dan juga struktur organisasi yang bersangkutan..

c. Tipe atau Sifat Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka, misalnya mengenai tingkat gaji, lama masa kerja, harga beras/ kg,dll.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang tidak berbentuk angka, jadi bisa berupa pernyataan misalnya: keamanan Indonesia mantap, utang perusahaan meningkat, dll.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan , digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi angket yang bersifat tertutup , yang ada penilaian tersendiri dari 5 tipe poin jawaban yang diberikan. Penilaian diukur secara scoring berdasar skala *Likert*.

Tabel 3.5
Klasifikasi nilai untuk setiap jawaban pernyataan

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Studi pustaka

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku- buku dan referensi pustaka lainnya yang relevan dengan masalah yang dibahas.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sensus mencatat semua elemen yang diselidiki; jadi menyelidiki semua objek semua gejala, semua kejadian, atau peristiwa penelitian demikian disebut sensus, dan yang dihasilkan adalah nilai karakteristik sesungguhnya. Kumpulan seluruh elemen itu dinamakan populasi. Sampel adalah sebagian kecil dari seluruh elemen yang menjadi objek penelitian itu. (J Supranto, 1997, hlm. 56).

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah anggota kepolisian pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah, sedangkan sampel akan diambil dengan menggunakan *stratified sampling*, baru kemudian pada unsure pelaksana utama menggunakan *random sampling*. Berdasarkan metode ini maka pengambilan sampelnya dengan memperhatikan strata- strata dalam populasi yang homogen,

menaksir karakteristik populasi dari sampel yang dipilih, dan obyektifitas taksiran yang dihasilkan dapat dijelaskan. Dalam hal ini populasi secara keseluruhan telah dibedakan menjadi 4 unsur penugasan.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dikehendaki sebagai responden, menurut Suharsimi Arikunto (1983, hlm. 94) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%- 15% , atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidak- tidaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, biaya, dan tenaga
2. Sempitnya luas wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi (Sutrisno Hadi, 1995, hlm. 73).

Seluruh populasi pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah ada 292 orang terdiri dari 252 Polri dan 40 tenaga sipil. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 responden anggota Polri yang dipilih secara *probability sampling*.

Tabel 3.6
Perbandingan Jumlah Populasi dan Sampel

Jenis unsure	Populasi	Sampel
Unsur pimpinan	2	0
Unsur pembantu pimpinan atau pelaksana staf	38	38
Unsur pelaksana staf khusus dan pelayanan	19	19
Unsur pelaksana utama	193	43
Jumlah	252	100

Sumber : Mapolres Wonogiri, 2005

Pada unsur pimpinan tidak ada sampel dikarenakan segala keterbatasan waktu dan kesibukan pimpinan. Pada unsur pembantu pimpinan atau pelaksana staf jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 38 responden. Pada unsur pelaksana staf khusus dan pelayanan jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 19 responden. Pada unsur pelaksana utama populasi sebesar 193 diambil sampel sebanyak 43 responden.

3.7 Alat Analisis

1. Analisis deskriptif

Merupakan analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Data tersebut biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data di tabel tersebut.

2. Analisis kualitatif

Merupakan teknik analisis dengan menggunakan teknik statistic. Hasil akhir dari analisis ini biasanya dipergunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya. Menggunakan regresi linier berganda dan analisis Kai Kuadrat.

a. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda, merupakan kecenderungan atau gambaran pengaruh antara data- data yang relevan dimana terdapat faktor dependen dan independen. Digunakan untuk mengetahui pola pengaruh positif maupun negative antara satu variabel dengan variabel lainnya. Langkah- langkah dalam analisis ini meliputi :

1) Adapun rumus yang digunakan (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1998, hlm. 309) yaitu :

Bentuk umum persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y = Kinerja anggota organisasi

X₁ = Komponen financial

X₂ = Komponen non financial

2) Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1, digunakan uji F, yaitu dengan menguji koefisien regresi berganda secara serentak sehingga dapat diketahui seberapa jauh variabel kompensasi X₁, X₂ dapat mempengaruhi Y. Uji statistiknya adalah uji statistic F. Hipotesis yang diajukan yaitu :

b_1 . $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

b_2 . $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Apabila F hitung lebih besar daripada F tabel, maka regresi dinyatakan signifikan. Hal ini terjadi hubungan antara kompensasi dengan kinerja.

3) Untuk menguji hipotesis II digunakan uji t, yaitu digunakan untuk pengujian koefisien regresi berganda secara parsial. Hipotesis yang diajukan yaitu :

c_1 . $H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang berarti secara parsial pada masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

C_2 . $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang berarti secara parsial pada masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Apabila pada $\alpha = 0,05$ t hitung lebih besar dari t tabel, maka regresi dinyatakan signifikan. Hal ini berarti terjadi hubungan antara system kompensasi secara financial dengan kinerja, dengan asumsi kompensasi non financial dianggap konstan (*ceteris paribus*), atau antara system kompensasi non financial dengan

kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi secara finansial dianggap konstan (*ceteris paribus*).

Selanjutnya dicari koefisien determinasi parsial (r_2) dari masing-masing variabel bebas. Hal tersebut berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar r_2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebas.

2. Analisis Kai Kuadrat

Pengujian faktor demografi dapat dipergunakan pengaruh yang signifikan, untuk mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian yang digolongkan dalam dua kategori atau lebih juga dalam rangka untuk pengujian hipotesis maka akan digunakan analisa yang biasa disebut kai kuadrat.

Rumus kai kuadrat (Zainal Mustafa, 1992, hlm. 89)

$$X^2 = \sum_{f_h} (f_0 - f_h)^2$$

Dimana : X^2 = Harga kai kuadrat

f_h = Frekwensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan frekwensi yang diharapkan

f_0 = Frekwensi yang diharapkan (observasi)

Untuk mencari rumus f_h digunakan rumus berikut. Dalam kaitan uji kaid kuadrat sebagai alat analisa yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

$$f_h = \frac{(\text{total frekwensi sebaris}) (\text{total frekwensi sekelompok})}{\text{total sampel}}$$

Apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka langkah selanjutnya setelah harga χ^2 diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Mencari derajat kebebasan (db) pembilang, dengan menggunakan rumus berikut :

$$db = (r-1) (k-1)$$

dimana : r = jumlah baris

k = jumlah kolom

b. Menentukan tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini ditentukan 95 % atau 0,05

c. Mencari harga χ^2 tabel, dengan cara melihatnya pada tabel

d. Menentukan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri

H_a = terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri.

Tolak H_0 , terima H_a jika $\chi^2 > \chi^2_{\text{tab}} \{ (\quad), (r-1), (k-1) \}$

Terima H_0 tolak H_a jika $\chi^2 < \chi^2_{\text{tab}} \{ (\quad), (r-1), (k-1) \}$

3. Koefisien Kontingensi

Jika setelah menggunakan analisis kai kuadrat ternyata terdapat hubungan, maka untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel penelitian apakah derajat hubungan erat atau tidak maka terlebih dahulu dicari suatu angka atau koefisien yang biasa disebut dengan koefisien kontingensi (KK) dan besarnya harga KK yang diperoleh nantinya harus dibandingkan dengan koefisien kontingensi maksimum (KK maks).

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}}$$

$$\text{Dimana } C \text{ maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Keterangan = C = Koefisien Kontingensi

X^2 = Nilai Kai Kuadrat

n = banyaknya sampel

m = nilai minimal antara banyaknya baris dan kolom

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan membahas mengenai penganalisaan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisa, yaitu analisa diskriptif dan analisa kuantitatif. Analisa diskriptif adalah analisa yang didasarkan pada jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diajukan kemudian dijabarkan mengenai hasil jawabannya. Sedangkan analisa kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap kinerja anggota Kepolisian Republik Indonesia pada Mapolres Wonogiri, dan juga untuk mengetahui hubungan karakteristik anggota Polri pada Mapolres Wonogiri terhadap kompensasi dan kinerja.

4.1 Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari responden, kemudian diinterpretasikan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dalam pengambilan keputusan yang berpihak pada criteria baik permasalahan atau keadaan dengan tabel distribusi frekuensi. Beberapa hal dari karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, pendidikan, jumlah tanggungan, dan golongan kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden anggota Polri pada Mapolres Wonogiri debedakan menjadi 4 kelompok seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 27 tahun	29	29%
27 – 36 tahun	12	12%
37 – 46 tahun	37	37%
Lebih dari 46 tahun	22	22%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa usia responden lebih banyak berusia antara 37 tahun hingga 46 tahun sebanyak 37 responden (37%), sedangkan usia kurang dari 27 tahun sebanyak 29 responden (29%), usia antara 27 tahun hingga 36 tahun sebanyak 12 responden (12%), dan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 22 orang (22%)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, anggota Polri Polres Wonogiri sebagian besar adalah laki- laki, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa jumlah responden lebih banyak berjenis kelamin laki- laki yakni 91 responden (91%) dan selebihnya yakni 9 responden (9%) berjenis kelamin perempuan sebagaimana ditunjukkan oleh hasil persentase yang disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki- laki	91	91%
Perempuan	9	9%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden anggota Polri Polres Wonogiri dikelompokkan menjadi 4 kelompok, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 11 tahun	34	34%
11 – 20 tahun	28	28%
21 – 30 tahun	35	35%
Lebih dari 30 tahun	3	3%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas disimpulkan bahwa responden sebagian besar mempunyai masa kerja antara 21 hingga 30 tahun dengan jumlah 35 responden (35%), sedangkan masa kerja kurang dari 11 tahun sebanyak 34 responden (34%), sebanyak 28 responden (28%) mempunyai masa kerja antara 11 hingga 20 tahun, dan sisanya sebanyak 3 responden (3%) mempunyai masa kerja lebih dari 30-tahun.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi 3, seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase
Belum menikah	24	24%
Menikah	75	75%
Janda/ duda	1	1%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 75 responden (75%) telah menikah, sedangkan sebanyak 24 responden (24%) belum menikah dan 1 responden (1%) berstatus duda/ janda.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dibedakan menjadi 3 kelompok, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	4	4%
SMA	91	91%
Sarjana	5	5%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.5 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dominasi jumlah responden yang paling banyak mempunyai pendidikan SMA dengan jumlah 91 responden (91%), sedangkan 4 responden (4%) mempunyai pendidikan SMP, dan sisanya sebanyak 5 responden berpendidikan sarjana dan atau sedang menjalaninya.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Berdasarkan jumlah tanggungan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah	Prosentase
Tidak ada	24	24%
Kurang dari 3 orang	51	51%
3 – 4 orang	23	23%
Lebih dari 5 orang	2	2%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah tanggungan responden paling banyak adalah kurang dari 3 orang yakni sebanyak 51 responden (51%), 24 responden (24%) tidak mempunyai tanggungan, 23 responden (23%) mempunyai tanggungan antara 3 hingga 4 orang, dan 2 responden (2%) mempunyai tanggungan lebih dari 5 orang.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan, responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok. Adapun jumlah dan prosentasenya ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Responden
Gol 2a – 2c	66	65%
Gol 2d – 2f	22	22%
Gol 3a – 3c	12	13%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 65 responden (65%) mempunyai golongan 2a hingga 2c, sedangkan 22 responden (22%) mempunyai golongan 2d hingga 2f, dan golongan 3a hingga 3c sebanyak 13 responden (13%).

4.1.1.8 Hasil Dominan Menurut Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, pendidikan, jumlah tanggungan, golongan diperoleh karakteristik responden yang dominan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Karakteristik Dominan Responden

Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase
Usia	37 – 46 tahun	37	37%
Jenis kelamin	Pria	91	91%
Masa kerja	21 – 30 tahun	35	35%
Status	Menikah	75	75%
Pendidikan	SMA	91	91%
Tanggungan	< 3 orang	51	51%
Golongan	2a – 2c	66	65%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.8 di atas dapat di lihat bahwa responden paling banyak berusia antara 37 tahun hingga 46 tahun, dengan jenis kelamin laki- laki yakni sebanyak 91 orang. Masa kerja yang dominan dari responden adalah selama 21 hingga 30 tahun yakni sebanyak 35 orang. Ada 75 orang responden yang berstatus menikah, dan pendidikan responden yang dominan yakni sejumlah 91 orang adalah SMA. Jumlah tanggungan yang dominan dari responden yakni sebanyak kurang dari 3 orang dengan jumlah 51 responden yang menyatakan demikian. Golongan yang dominan dari responden yakni golongan 2a – 2c sebanyak 66 responden.

4.1.2 Persepsi Anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang Kompensasi dan Kinerja

1. Persepsi anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi finansial. Dalam hal ini dibedakan antara yang menerima tunjangan baik itu tunjangan istri/ suami dan tunjangan anak dengan anggota Polri yang hanya menerima tunjangan anak saja dan anggota Polri yang tidak menerima tunjangan (single).

Tanggapan anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah mengenai kompensasi finansial diukur melalui kuesioner meliputi :

- a. Gaji pokok sebanyak 8 pertanyaan
- b. Uang lauk pauk sebanyak 4 pertanyaan
- c. Bonus sebanyak 4 pertanyaan
- d. Tunjangan anak sebanyak 4 pertanyaan
- e. Tunjangan istri atau suami sebanyak 4 pertanyaan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kompensasi finansial yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa tanggapan anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi finansial secara keseluruhan meliputi gaji pokok, uang lauk pauk, bonus, tunjangan anak dan istri atau suami adalah 7 orang responde (9,3%) menyatakan kompensasi finansial yang diterima sangat tidak baik, 20 responden (26,7%) menyatakan kompensasi finansial yang diterima baik, 21 responden (28%) menyatakan

kompensasi finansial yang diterima cukup, dan 27 responden (36%) menyatakan kompensasi yang diterima baik.

Tabel 4.9
Persepsi Anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah
tentang Kompensasi Finansial dengan Penerimaan Tunjangan Istri dan Anak

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak baik	24 – 43	0% - 19,99%	7	9,3%
2	Tidak baik	44 – 63	20% - 39,99%	20	26,7%
3	Cukup	64 – 83	40% - 59,99%	21	28%
4	Baik	84 – 103	60% - 79,99%	27	36%
5	Sangat Baik	≥ 104	80% - 99,99%	0	0
	Total			75	100%
Ket :		Batas minimum = 24	Nilai harapan = 9000		
		Batas maximum = 120	Nilai nyata = 5418		
		Klasifikasi = 5	Persepsi harapan = 100%		
		Range = 120 – 24 = 96	Persepsi nyata = 60,2%		
		Interval = 96/5 = 19,2			
		Mean = 5418/75 = 72,24			

Sumber: Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm. 158-159)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah berdasar kompensasi finansial yang diterima dengan tunjangan anak dan istri adalah sebesar 60,2% dengan rata-rata 72,24 dan dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang kompensasi finansial yang diterima adalah baik.

Dari tabel 4.10 di bawah ini dapat dilihat bahwa tanggapan anggota Polri pada Mapolres Wonogiri tentang kompensasi finansial secara keseluruhan meliputi gaji pokok, uang lauk pauk, bonus, dan tunjangan anak (istri telah meninggal dunia) 1 responden (100%) menyatakan kompensasi finansial yang diterima baik, dengan persepsi sebesar 73% dengan rata-rata 73.

menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diterima cukup, dan 11 responden (45,8%) menyatakan kompensasi finansial yang diterima baik.

Persepsi anggota Polri Mapolres Wonogiri yang belum menikah (tidak menerima tunjangan anak dan istri) dapat dilihat dari tabel di atas bahwa diperoleh prosentase sebesar 70,31% dengan rata-rata 56,25 dan dapat disimpulkan persepsi atas penerimaan kompensasi finansial adalah baik.

2. Persepsi anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi non finansial.

Kompensasi non finansial diukur melalui kuesioner dengan rincian sebagai berikut:

- a. 8 pertanyaan tentang penghargaan yang bersifat interpersonal
- b. 6 pertanyaan tentang penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi untuk kompensasi non finansial yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.12.

Tanggapan anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi non finansial dapat dilihat pada tabel 4.12. 58% responden (58%) menyatakan kompensasi non finansial yang diterima cukup, 42 responden (42%) menyatakan kompensasi non finansial yang diterima baik.

Persepsi anggota Polri Mapolres tentang kompensasi non finansial diperoleh prosentase sebesar 82,06% dan nilai rata-rata adalah 57,44 dimana nilai harapan diketahui sebesar 7000 dan nilai nyata yang diperoleh

berdasarkan kuesioner sebesar 5744, sehingga dapat dikatakan persepsi mereka akan kompensasi non finansial yang diterima sangat baik.

Tabel 4.12
Persepsi Anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah
tentang Kompensasi Non Finansial

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak baik	14 – 25	0% - 19,99%	0	0
2	Tidak baik	26 – 37	20% - 39,99%	0	0
3	Cukup	38 – 49	40% - 59,99%	58	58%
4	Baik	50 – 61	60% - 79,99%	42	42%
5	Sangat Baik	≥62	80%- 99,99%	0	0
	Total			100	100%
Ket :		Batas minimum = 14		Nilai harapan = 7000	
		Batas maksimum = 70		Nilai nyata = 5744	
		Klasifikasi = 5		Persepsi harapan = 100%	
		Range = 70-14 = 56		Persepsi nyata = 82,06%	
		Interval = 56/5 = 11,2			
		Mean = 5744/100 = 57,44			

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm. 158-159)

3. Persepsi anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kinerja.

Variabel kinerja diukur diukur melalui kuesioner dengan rincian sebagai berikut :

- a. 8 pertanyaan tentang kualitas kerja
- b. 2 pertanyaan tentang kuantitas kerja
- c. 4 pertanyaan tentang keandalan
- d. 3 pertanyaan tentang kerjasama

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel kinerja yang hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Persepsi Anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah
tentang Kinerja

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak baik	17 – 30	0% - 19,99%	0	0
2	Tidak baik	31 – 44	20% - 39,99%	0	0
3	Cukup	45 – 58	40% - 59,99%	3	3%
4	Baik	59 – 72	60% - 79,99%	62	62%
5	Sangat Baik	≥ 73	80% 99,99%	35	35%
	Total			100%	100%
Ket :		Batas minimum = 17		Nilai harapan = 8500	
		Batas maksimum = 85		Nilai nyata = 7076	
		Klasifikasi = 5		Persepsi harapan = 100%	
		Range = 85 - 17 = 68		Persepsi nyata = 83,25%	
		Interval = 68/5 = 13,6			
		Mean = 7076/100 = 70,76			

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm. 158-159)

Berdasarkan kinerjanya anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah memberikan tanggapan seperti yang disajikan pada tabel diatas. 3 responden (3%) menyatakan cukup, 62 responden (62%) menyatakan baik dan 35 responden (35%) menyatakan sangat baik.

Persepsi anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kinerja diperoleh prosentase sebesar 83,25% sehingga persepsinya sangat baik dan nilai rata-rata adalah 70,76 dimana diketahui nilai harapan akan kinerja yaitu sebesar 8500 dan diperoleh nilai nyata dari kuesioner sebesar 7076.

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis- analisis tersebut, maka dirangkum dalam tabel rekapitulasi hasil analisis persepsi tentang kompensasi dan kinerja berikut ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Analisis Persepsi Anggota Polri
Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

Tanggapan	Mean	Prosentase	Keterangan
Kompensasi finansial dengan tunjangan anak dan istri	72,24	60,2%	Baik
Kompensasi finansial dengan hanya tunjangan anak	73	73%	Baik
Kompensasi finansial tanpa tunjangan	56,25	70,31%	Baik
Kompensasi non financial	57,44	82,06%	Baik Sekali
Kinerja	70,76	83,25%	Baik Sekali

Sumber : Data diolah- rangkuman analisis

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi adalah baik, karena diperoleh prosentase di atas 50% dari harapan dan juga diatas mean.

4.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Sebelum analisis kuantitatif dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah berikut :

1. Menentukan variabel yang diamati

a. Variabel bebas (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi nilai variabel Y. Variabel X terdiri dari:

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

b. Variabel terikat (Y)

Merupakan kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

2. Menghitung nilai dari masing- masing variabel yang diamati

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokkan skor dari masing- masing variabel untuk persiapan analisis kuantitatif.

Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan uji t dan uji F serta analisis Kai Kuadrat untuk mengetahui perbedaan sikap berdasar kan karakteristik demografi responden. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis juga menghindari kemungkinan kesalahan maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS11.

4.2.1 Regresi Linier Berganda

Kompensasi bisa dilihat dari dua hal yaitu kompensasi financial dan non financial. Untuk menegetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi financial (X_1) dan kompensasi non financial (X_2) terhadap kinerja (Y) anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah, maka akan digunakan metode analisis regresi linier berganda. Keseluruhan program analisis dilakukan dengan program SPSS dan diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Data Output untuk Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,780	6,853		3,762	,000
Kompensasi Finansial	1,85.E ⁰²	,031	-.048	-,599	,551
Kompensasi Non Finansial	,936	,122	,620	7,673	,000

Sumber : Data diolah (Lampiran C, hlm. 160)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak signifikan, terlihat dari nilai sig. 0,551 Persamaan regresi bergandanya (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1998, hlm.309):

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 25,780 + (-0,0185) \cdot X_1 + 0,936 \cdot X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa nilai b_1 dan b_2 , masing-masing adalah $-1,85E-02$ dan $0,936$. Nilai-nilai tersebut merupakan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Koefisien regresi untuk kompensasi finansial bernilai negatif yaitu $-1,853E-02$ yang artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan koefisien regresi untuk variabel kompensasi non finansial bernilai positif yaitu $0,936$ yang artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan atau searah dengan kinerja. Bila variabel bebas akan diikuti dengan meningkatnya variabel kinerja, dan bila variabel bebas menurun akan diikuti pula dengan penurunan variabel terikat. Variabel kompensasi finansial tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja dimungkinkan karena pengaruh system pendidikan Polri dan visi

serta misi yang tertanam kuat pada benak dan pribadi Polri ataupun dikarenakan faktor lainnya.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kompensasi finansial berpengaruh negative terhadap kinerja sehingga sehingga pengaruhnya tidak searah, artinya kinerja akan turun $-1,85E-02$ apabila kompensasi finansial naik 1 (satuan) dan variabel kompensasi non finansial konstan.

Dari persamaan diatas dapat dijabarkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,936 satuan apabila kompensasi non finansial meningkat 1 (satuan) dan kompensasi finansial konstan. Hal ini menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.2 Uji F

Pembuktian hipotesis satu dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi terhadap nilai- nilai diatas, yaitu menggunakan uji regresi secara keseluruhan dengan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama- sama kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri. Walaupun telah diketahui didepan bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh tapi dalam perhitungan ini tetap dimasukkan dengan asumsi belum diketahui. Langkah- langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternative (H_a)

H_0 = Kedua variabel kompensasi secara bersama- sama tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Kedua variabel kompensasi secara bersama- sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

2. Menentukan taraf signifikansi

$$\begin{aligned}\alpha &= 5\% \text{ dengan } df = (k ; n - k - 1) \\ &= (2 ; 100 - 2 - 1) \\ &= (2 ; 97)\end{aligned}$$

Berdasarkan lampiran diketahui nilai bagi F tabel = 3,090

3. Menentukan F_{hitung}

Tabel 4.16
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1878,927	2	939,46	32,505	,000 ^a
	Residual	2803,513	97	28,90		
	Total	4682,440	99			

a. Predictors: (Constant), FINANSIA, NONFINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah (Lampiran C, hlm. 160)

Dari tabel diatas maka didapat F_{hitung} adalah 32,505 dengan tingkat signifikansi 0,000.

4. Kesimpulan

Dari tabel 4.16 uji ANOVA didapat F_{hitung} adalah 32,505 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independent

secara keseluruhan sudah signifikan atau variabel independent berpengaruh pada variabel dependent , $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,505 > 3,090$). Hal ini berarti hipotesis 1 yang menyatakan “Adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah”, **terbukti**.

4.2.3 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah serta variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa ketidak-signifikasian variabel kompensasi finansial belum diketahui. Berikut pengujian masing-masing variabel kompensasi :

1. Pengujian variabel kompensasi finansial (X_1)

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternative (H_a)

H_0 = Variabel kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.

H_a = Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada masyarakat Wonogiri Jawa Tengah.

b. Menentukan taraf signifikansi

$$\begin{aligned} \alpha &= 5\% \text{ dengan } df = n - k - 1 \\ &= 100 - 2 - 1 = 97 \end{aligned}$$

Berdasarkan lampiran diketahui nilai bagi t tabel = 1,66

c. Menentukan t_{hitung}

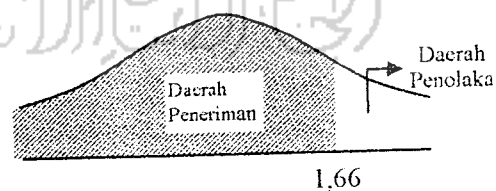
Tabel 4.17
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	25,780	6,853		3,762	0,000
Kompensasi Finansial	-1,85E ⁻⁰²	,031	-,048	-,773	0,441

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran C, hlm.160)

Dari tabel diatas dikarenakan B (Unstandardized Coefficient) adalah $-1,85E^{-02}$ lebih kecil dari 1,843 dan terlihat dari nilai sign. 0,551 maka variabel tersebut tidak signifikan. Jadi variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh pada kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima. ($t_{hitung} < t_{tabel}$; $-0,599 < 1,66$).

Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.



Gambar 4.1
Daerah Penolakan H_a Uji t

2. Pengujian variabel kompensasi non finansial

Langkah- langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternative (H_a)

H_0 = Variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.

b. Menentukan taraf signifikansi

$$\begin{aligned}\alpha &= 5\% \text{ dengan } df = n - k - 1 \\ &= 100 - 2 - 1 \\ &= 97\end{aligned}$$

Berdasarkan lampiran diketahui nilai bagi t tabel = 1,66

c. Menentukan t_{hitung}

Tabel 4.18
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	25,780	6,853	-	3,762	0,000
Kompensasi Non Finansial	0,936	,122	,620	7,673	0,000

Sumber : Data Diolah (Lampiran C, hlm. 160)

Terlihat bahwa dari tabel diatas pada kolom sig atau signifikansi, variabel kompensasi non finansial dan konstanta mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti kompensasi non finansial

berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. (t hitung $>$ t tabel; $7,673 > 1,66$). Kesimpulan dari hal ini yaitu bahwa variabel kompensasi non finansial secara nyata atau signifikan mampu mempengaruhi kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.



Gambar 4.2
Daerah Penolakan H_0

Dari masing- masing hasil pengujian variabel kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja, bahkan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial berepengaruh negatif.

Tabel 4.19
Rangkuman hasil uji t

Variabel	t hitung	T tabel	Keterangan
X_1	-,599	1,66	Tdk Sign
X_2	7,673	1,66	Signifikan

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm.160)

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 nilai t hitungnya lebih besar dari X_1 , sehingga variabel kompensasi non finansial

berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah, hipotesis II, terbukti.

4.2.4 Analisis Kai Kuadrat

Analisis Kai Kuadrat dimaksudkan untuk melakukan pengujian tentang pengaruh yang signifikan untuk mencari hubungan antara faktor demografi (karakteristik responden) terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah. Untuk melakukan pengujian tersebut, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu langkah- langkah pengujian tersebut:

1. Menghitung frekuensi yang diharapkan (f_h)
2. Menghitung angka atau nilai Kai Kuadrat (X^2)
3. Mencari derajat kebebasan (db) pembilang
4. Menentukan tingkat signifikansi (α). Dalam penelitian ini ditentukan 5%.
5. Mencari harga X^2 tabel
6. Menentukan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini:

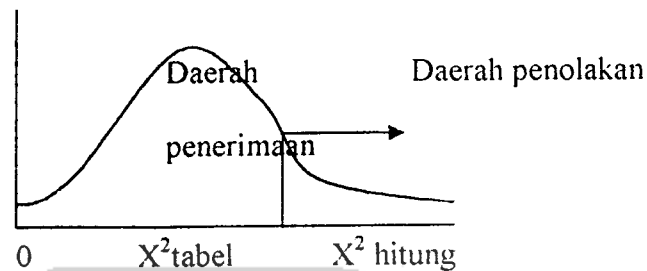
h_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan kinerja

h_a = terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan kinerja.

Kriteria keputusan:

- Tolak h_0 , terima h_a jika: X^2 hitung $>$ X^2 tabel { (), (r-1), (k-1) }
- Terima h_0 , tolak h_a jika: X^2 hitung \leq X^2 tabel { (), (r-1), (k-1) }

Daerah penolakan (h_0) dan daerah penerimaan (h_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Kai Kuadrat

h_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

h_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel

7. Koefisien Kontingensi

Jika setelah menggunakan analisis Kai Kuadrat ternyata terdapat hubungan, untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel penelitian terlebih dahulu dicari suatu angka atau koefisien yang biasa disebut Koefisien Kontingensi (KK) dan besarnya harga KK yang diperoleh nantinya harus dibandingkan dengan Koefisien Kontingensi Maksimum (KK Maks). Cara membandingkan nilai Koefisien kontingensi dengan Koefisien Kontingensi Maksimum (KK Maks) adalah:

- Kriteria sangat erat, perbandingan antara 0,800 sampai 1,000
- Kriteria erat, perbandingan antara 0,600 sampai dengan 0,800
- Kriteria cukup erat, perbandingan antara 0,400 sampai dengan 0,600
- Kriteria tidak erat, perbandingan antara 0,200 sampai dengan 0,400

- e. Kriteria tidak ada hubungan, perbandingan antara 0,000 sampai dengan 0,200

4.2.4.1 Analisis Hubungan Karakteristik Anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah terhadap Kinerja

1. Analisis hubungan umur dengan kinerja

Tabel 4.20
Hubungan Umur dengan Kinerja

Umur	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
< 27 tahun	1	17	11	29	69,65
27 – 36 tahun	0	10	2	12	68,75
37 – 46 tahun	0	21	16	37	72,49
> 46 tahun	2	14	6	22	69,95
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm.163)

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 17 orang yang berusia kurang dari 27 tahun dan memiliki rata- rata kinerja sebesar 69,65; 10 orang yang berusia antara 27 hingga 36 tahun memiliki rata- rata kinerja sebesar 68,75; 21 orang yang berusia 37 tahun hingga 46 tahun memiliki rata- rata kinerja 72,49; dan 14 orang yang berusia lebih dari 46 tahun memilki rata- rata kinerja sebesar 69,95; menilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan rata- rata kinerja tertinggi adalah pada usia antara 37 hingga 46 tahun.

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 7,635 (Lampiran C, hlm.165). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi usia terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi usia terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

- b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

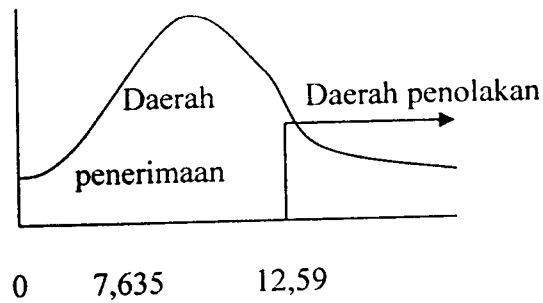
$$\begin{aligned} db &= (r - 1) (k - 1) \\ &= (4 - 1) (3 - 1) \\ &= 6 \end{aligned}$$

- c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 12,59

Diketahui X^2 hitung $< X^2$ tabel (7,635 $<$ 12,59) dan dapat disimpulkan bahwa demografi usia tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel



Gambar 4.4
Kai Kuadrat Demografi Usia

2. Analisis hubungan jenis kelamin dengan kinerja

Tabel 4.21
Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja

Jenis Kelamin	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
Laki- laki	3	54	34	91	71,08
Perempuan	0	8	1	9	66,44
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 163)

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 54 orang yang berjenis kelamin laki- laki memiliki rata- rata kinerja sebesar 71,08; dan 8 orang yang berjenis kelamin perempuan memiliki rata- rata kinerja sebesar 66,44; menilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan kinerja paling baik: ditunjukkan oleh jenis kelamin laki- laki.

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 3,063 (Lampiran C, hlm.166). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi jenis kelamin terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

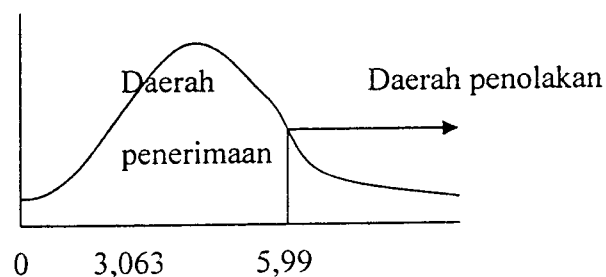
H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi jenis kelamin terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

- b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

$$\begin{aligned} db &= (r - 1)(k - 1) \\ &= (2 - 1)(3 - 1) \\ &= 2 \end{aligned}$$

- c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 5,99

Diketahui X^2 hitung < X^2 tabel ($3,063 < 5,99$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 4.5
Kai Kuadrat Demografi Jenis Kelamin

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel

3. Analisa hubungan masa kerja dengan kinerja

Berdasar tabel di bawah ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 21 orang yang memiliki masa kerja kurang dari 11 tahun menunjukkan rata-rata kinerja sebesar 69,62; 20 orang yang memiliki masa kerja 11 hingga 20 tahun menunjukkan rata-rata kinerja 70,07; 18 orang yang memiliki masa kerja antara 21 hingga 30 tahun menunjukkan rata-rata kinerja sebesar 70,57; dan 3 orang yang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun menunjukkan rata-rata kinerja sebesar 89; menilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan yang tertinggi rata-rata kinerjanya adalah yang memiliki masa kerja diatas 30 tahun.

Tabel 4.22,
Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Masa Kerja	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
< 11 tahun	1	21	12	34	69,62
11 – 20 tahun	0	20	8	28	70,07
21 – 30 tahun	2	18	15	35	70,57
> 30 tahun	0	3	0	3	89
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 163)

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 5,520 (Lampiran C, hlm.167). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi masa kerja terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi masa kerja terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

- b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

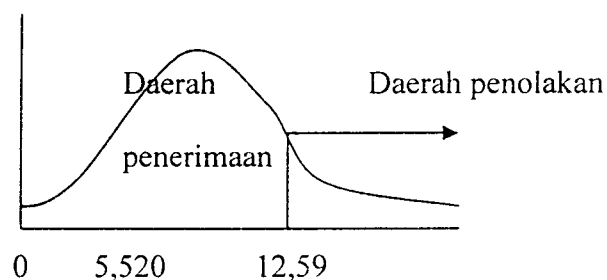
$$\begin{aligned} db &= (r - 1)(k - 1) \\ &= (4 - 1)(3 - 1) = 6 \end{aligned}$$

- c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 12,59

Diketahui X^2 hitung < X^2 tabel ($5,520 < 12,59$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel



Gambar 4.6
Kai Kuadrat Demografi Masa Kerja

4. Analisis hubungan status pernikahan dengan kinerja

Berdasar tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 15 orang yang belum menikah memiliki rata- rata kinerja sebesar 68,96; 47 orang yang telah menikah menunjukkna rata- rata kinerja sebesar 71,11; menilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik. Akan tetapi rata- rata kinerja yang tertinggi adalah yang berstatus duda/ janda yaitu sebesar 73 (1 orang).

Tabel 4.23
Hubungan Status Pernikahan dengan Kinerja

Status Pernikahan	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
Belum Menikah	1	15	8	24	68,96
Menikah	2	47	26	75	71,11
Janda/Duda	0	0	1	1	78
Total	3	62	35		

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 163)

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 2,022 (Lampiran C, hlm.167). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi status pernikahan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi status pernikahan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

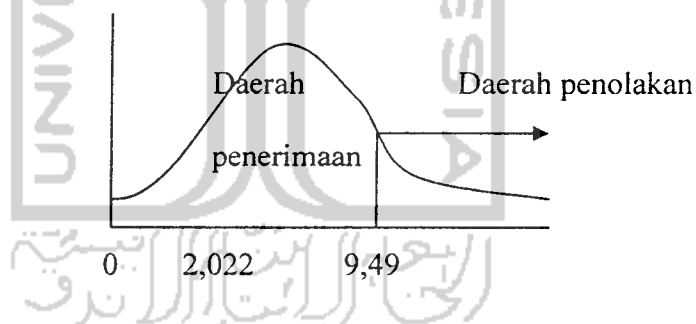
$$\begin{aligned} db &= (r - 1) (k - 1) \\ &= (3 - 1) (3 - 1) = 4 \end{aligned}$$

c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 9,49

Diketahui X^2 hitung $< X^2$ tabel ($2,022 < 9,49$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi status pernikahan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel



Gambar 4.7

Kai Kuadrat Demografi Status Pernikahan

5. Analisis hubungan pendidikan dengan kinerja

Tabel 4.24
Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Pendidikan	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
SMP	1	3	0	4	66
SMA	2	55	34	91	70,96
Sarjana	0	4	1	5	69
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm.163)

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 3 orang yang berpendidikan SMP menunjukkan rata- rata kinerja sebesar 66; 55 orang yang yang berpendidikan SMA memiliki rata- rata kinerja 70,96; 5 orang yang berpendidikan Sarjana memiliki rata- rata kinerja sebesar 69;sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan yang memiliki rata- rata kinerja terbaik adalah yang berpendidikan SMA.

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 9,071 (Lampiran C, hlm. 168). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi pendidikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara factor demografi pendidikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

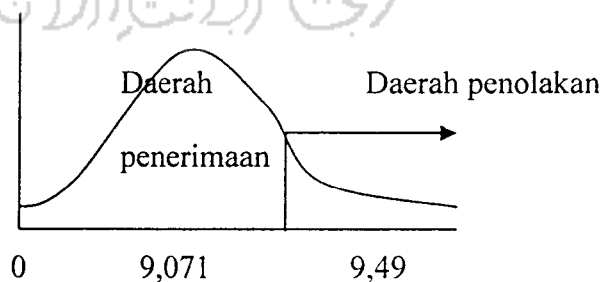
$$\begin{aligned} db &= (r - 1)(k - 1) \\ &= (3 - 1)(3 - 1) \\ &= 4 \end{aligned}$$

c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 9,49

Diketahui X^2 hitung < X^2 tabel ($9,071 < 9,49$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel



Gambar 4.8
Kai Kuadrat Demografi Pendidikan

6. Analisis hubungan jumlah tanggungan dengan kinerja

Tabel 4.25
Hubungan Jumlah Tanggungan dengan Kinerja

Jumlah Tanggungan	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
Tidak ada	1	15	8	24	68,96
< 3 orang	0	31	20	51	71,88
3 – 4 orang	2	16	5	23	69,35
> 5 orang	0	0	2	2	75
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 164)

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah yaitu sebanyak 15 orang yang tidak mempunyai tanggungan dan memiliki rata- rata kinerja sebesar 68,96; 31 orang yang jumlah tanggungannya kurang dari 3 orang menunjukkan rata- rata kinerja sebesar 71,88; 16 orang yang jumlah tanggungannya antara 3 hingga 4 orang menunjukkan rata- rata kinerja sebesar 69,35; dan 2 orang responden yang jumlah tanggungannya lebih dari 5 orang memiliki rata- rata kinerja sebesar 75; dan secara umum dapat dinilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan yang memiliki rata- rata kinerja sebesar 75.

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 9,499 (Lampiran C, hlm. 169). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi jumlah tanggungan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

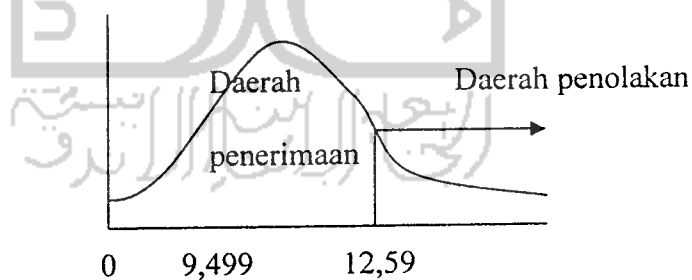
H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi jumlah tanggungan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

$$\begin{aligned} db &= (r - 1) (k - 1) \\ &= (4 - 1) (3 - 1) \\ &= 6 \end{aligned}$$

c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 12,59

Diketahui X^2 hitung < X^2 tabel ($9,499 < 12,59$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 4.9
Kai Kuadrat Demografi Jumlah Tanggungan

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel

7. Analisis hubungan golongan dengan kinerja

Berdasar tabel di bawah ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas anggota Polri Mapolres Wonogiri yaitu sebanyak 37 orang termasuk golongan 2a – 2c menunjukkan rata-rata kinerja sebesar 71,30; 14 orang termasuk golongan 2d – 2f memiliki rata-rata kinerja sebesar 70; 11 orang termasuk golongan 3a – 3c menunjukkan rata-rata kinerja sebesar 68,33; secara umum dapat dinilai bahwa kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah baik dan yang memiliki rata-rata kinerja tertinggi yaitu golongan 2a – 2c.

Tabel 4.26
Hubungan Golongan dengan Kinerja

Golongan	Kinerja			Jumlah	Mean
	Cukup	Baik	Sangat Baik		
2a – 2c	2	37	27	66	71,30
2d – 2f	1	14	7	22	70
3a – 3c	0	11	1	12	68,33
Total	3	62	35	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 164)

Dari perolehan data diatas maka diperoleh X^2 hitung sebesar 5,784 (Lampiran C, hlm. 170). Setelah diketahui X^2 hitung maka dilakukan langkah- langkah berikut untuk menguji hipotesa:

- a. Menentukan formula hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Tidak ada hubungan antara faktor demografi golongan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi golongan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

b. Menentukan derajat kebebasan (db) pembilang

$$db = (r - 1) (k - 1)$$

$$= (3 - 1) (3 - 1)$$

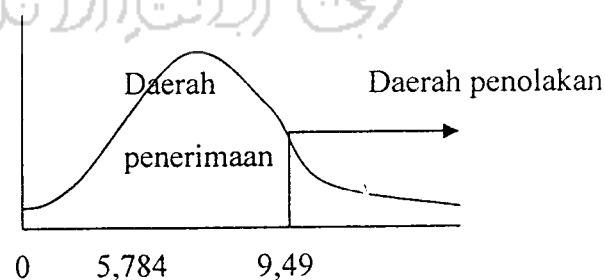
$$= 4$$

c. $\alpha = 5\%$, maka X^2 tabel = 9,49

Diketahui X^2 hitung < X^2 tabel ($5,784 < 9,49$) dan dapat disimpulkan bahwa demografi golongan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga tidak perlu dilakukan penghitungan Koefisien Kontingensi. Daerah penolakan (H_0) dan daerah penerimaan (H_a) dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

H_0 diterima bila X^2 hitung $\leq X^2$ tabel

H_a diterima bila X^2 hitung $> X^2$ tabel



Gambar 4.10
Kai Kuadrat Demografi Golongan

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis, maka dirangkum dalam tabel rekapitulasi hasil analisis Kai Kuadrat sebagai berikut:

Tabel 4.27
Rekapitulasi Hasil Analisis Karakteristik
Anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah

Karakteristik Responden	Kinerja			Signifikansi
	Teratas	X ² hitung	X ² tabel	
Usia	37-46 Thn	7,635	12,59	Tidak Signifikan
Jenis Kelamin	Laki- laki	3,063	5,99	Tidak Signifikan
Masa Kerja	>30 Thn	5,520	12,59	Tidak Signifikan
Status Pernikahan	Duda/Janda	2,022	9,49	Tidak Signifikan
Pendidikan	SMA	9,071	9,49	Tidak Signifikan
Jumlah Tanggungan	>5 orang	9,499	12,59	Tidak Signifikan
Golongan	2a-2c	5,784	9,49	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah rangkuman analisis (Lampiran C, hlm.157 - 162)

Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis Kai Kuadrat di atas, diketahui bahwa semua variabel demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri tetapi ada perbedaan kinerja berdasar faktor demografi, dan dari analisis diperoleh kesimpulan bahwa dari tiap karakteristik demografi diketahui yang memiliki kinerja yang lebih baik yaitu berusia antara 37 hingga 46 tahun, jenis kelamin laki- laki, memilki masa kerja lebih dari 30 tahun, berstatus duda/ janda, berpendidikan SMA, memiliki jumlah tanggungan lebih dari 5 orang dan golongan 2a - 2c; sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Adanya hubungan antara karakteristik demografi dengan kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah” **tidak terbukti**.

Faktor demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah hal ini dimungkinkan karena pengaruh pendidikan yang diterima Polri sehingga menimbulkan kesadarannya sebagai abdi masyarakat, pelayan, pelindung, dan pengayom masyarakat.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa faktor kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan faktor kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan dari hal tersebut diketahui bahwa yang berpengaruh dominan adalah kompensasi non finansial, selain itu dapat juga diketahui bahwa faktor demografi tidak berhubungan dengan kinerja. Walaupun faktor kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tetapi kompensasi finansial tetap dibutuhkan untuk memotivasi, dan lebih sebagai faktor pemeliharaan (*hygiene factor*)

Persepsi anggota Mapolres Wonogiri Jawa Tengah tentang kompensasi finansial yang diterima seperti gaji pokok, tunjangan, uang lauk pauk dan bonus adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan persepsi mereka tentang kompensasi non finansial yang selama ini diterima, seperti status social, hubungan yang baik di lingkungan kerja, tanggungjawab, dan otonomi.

Dikarenakan bahwa kompensasi finansial akan sejalan dengan non finansial maka yang lebih berpengaruh adalah faktor kompensasi non finansial, dalam pengertian ketika jabatan atau pangkat (kompensasi non finansial) naik, maka akan diikuti dengan kenaikan gaji pokok, tunjangan, dll (kompensasi finansial), maka dari itu yang lebih diinginkan adalah pemenuhan terhadap kompensasi non finansial karena pada akhirnya akan diikuti peningkatan terhadap pemenuhan kompensasi finansial.

Faktor demografi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja dikarenakan dari sisi kompensasi finansial ataupun non finansial yang diterima oleh anggota Mapolres Wonogiri adalah semua sama, sesuai dengan haknya, selain itu dimungkinkan karena rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan (kompensasi non finansial) besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai tahap akhir penelitian maka perlu dikemukakan hasil penelitian yang terangkum dalam bab ini yang terdiri dari:

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil analisis data melalui kusioner di Markas Kepolisian Resort Wonogiri Jawa Tengah, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa hubungan antara variabel independent (kompensasi) dengan kinerja adalah kuat yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,633. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,401. Hal ini berarti kompensasi mampu mempengaruhi kinerja sebesar 40,1%; karena kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka bisa dikatakan bahwa 40,1% variabel kinerja dijelaskan variabel kompensasi non finansial, sedangkan sisanya 59,9% dijelaskan oleh faktor lain, misalnya motivasi dan kepemimpinan. Sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Diantara faktor kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor kompensasi non finansial, sedangkan faktor kompensasi finansialnya tidak berpengaruh pada kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk kompensasi non finansial sebesar 7,673; sedang t hitung untuk kompensasi finansial

sebesar -0,599. Sehingga dari penelitian yang dilakukan hipotesis kedua terbukti.

3. Hasil analisis Kai Kuadrat menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan antara karakteristik anggota Polri Mapolres Wonogiri (umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, golongan) terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai X^2 hitung yang lebih kecil dari X^2 tabel. Jadi dapat dikatakan bahwa factor demografi tidak secara nyata dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka ada beberapa saran yang mesti dapat diperhatikan sebagai berikut:

1. Alat motivasional yang dapat digunakan untuk memelihara kepuasan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi finansial maka dari itu perlu mendapat perhatian, sehingga kesejahteraan dan kinerjanya lebih baik lagi.
2. Kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah adalah kompensasi non finansial. Oleh karena itu disarankan pada pimpinan satuan tugas serta pimpinan Mapolres Wonogiri untuk mempertahankan dan memanfaatkan hal tersebut semaksimal mungkin sehingga kinerjanya akan lebih baik lagi
3. Dengan tercipta kinerja yang tidak dipengaruhi oleh faktor demografi maka harus dipertahankan untuk lebih baik lagi di masa yang akan datang.

LAMPIRAN A KUESIONER



KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Usia Bapak/ Ibu/ Sdr/ i :
 - a. Kurang dari 27 tahun
 - b. 27 – 36 tahun
 - c. 37 – 46 tahun
 - d. Lebih dari 46 tahun
2. Jenis kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Masa kerja Bapak/ Ibu/ Sdr/ i :
 - a. Kurang dari 11 tahun
 - b. 11 -20 tahun
 - c. 21 – 30 tahun
 - d. Lebih dari 30 tahun
4. Status pernikahan Bapak/ Ibu/ Sdr/ i :
 - a. Belum menikah
 - b. Sudah menikah
 - c. Janda/ duda
5. Pendidikan terakhir dan atau yang sedang dijalani
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Sarjana
6. Jumlah tanggungan Bapak/ ibu/ Sdr/i :
 - a. Tidak ada
 - b. < 3 orang
 - c. 3 – 4 orang
 - d. > 5 orang
7. Golongan Bapak/ Ibu/ Sdr/ i saat ini :
 - a. Golongan 2a – 2c
 - b. Golongan 2d – 2f
 - c. Golongan 3a – 3c

Responden dimohon memberikan penilaian dengan memberikan tanggapan/ jawaban terhadap pernyataan- pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialaminya dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban, dan *kuesioner ini tidak berpengaruh pada pekerjaan anda/ kondite anda, kuesioner ini ditujukan untuk penelitian skripsi guna meraih gelar kesarjanaan.* Terima kasih.

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu- ragu

KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Gaji pokok yang saya terima wajar					
2	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan pekerjaan					
3	Pemotongan gaji saya dalam batas kewajaran					
4	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan sehari- hari keluarga					
5	Ada kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan					
6	Sistem pemotongan gaji telah saya pahami					
7	Sistem penggajian telah saya pahami					
8	Kebutuhan keluarga saya telah terpenuhi					
9	Uang lauk pauk yang diterima sesuai dengan keadaan saat ini					
10	Uang lauk pauk mencukupi kebutuhan dapur					
11	Makanan yang dikonsumsi sehari- hari bergizi					
12	Kebutuhan makan tercukupi oleh uang tunjangan					
13	Saya menerima bonus dalam jumlah yang memadai					
14	Bonus yang saya terima sepadan dengan kinerja					
15	Besarnya bonus wajar sesuai pekerjaan					
16	Bonus atau insentif berpengaruh pada kinerja					

KOMPENSASI NON FINANSIAL

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Tercipta hubungan yang baik dengan atasan					
2	Tercipta hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
3	Rekan kerja memerlukan kehadiran saya					
4	Rekan kerja membantu menghadapi masalah					
5	Ada kemudahan menjalin hubungan social karena pekerjaan					
6	Ada interaksi yang tinggi dengan orang-orang baru					
7	Pekerjaan berpengaruh pada status social					
8	Saya ikut berperan dalam kegiatan masyarakat					
9	Setiap tugas ada tantangannya tersendiri					
10	Ada keinginan menduduki jabatan yang lebih tinggi					
11	Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan tantangan					
12	Ada kebebasan menyampaikan gagasan mengenai pekerjaan					
13	Ada kebebasan menangani penyelesaian pekerjaan					
14	Ada hukuman ketika melalaikan tanggung jawab					

KINERJA

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Ketelitian diperlukan untuk menangani pekerjaan					
2	Tidak pernah mengulang pekerjaan yang sama karena kecerobohan					
3	Pekerjaan terselesaikan dengan rapi					
4	Ada pujian atas pekerjaan					
5	Ketrampilan khusus yang saya miliki menunjang kelancaran setiap tugas					

6	Ketrampilan khusus diperlukan membantu tugas orang lain					
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
8	Tidak ada pekerjaan yang ditunda-tunda					
9	Melaksanakan tugas regular atau sehari-hari dengan baik					
10	Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja					
11	Mengambil bagian dalam penyelesaian pekerjaan					
12	Memberikan ide pemecahan masalah pekerjaan					
13	Disiplin dalam melaksanakan tugas					
14	Mentaati aturan yang berlaku di kantor					
15	Koordinasi dengan atasan dalam melaksanakan tugas					
16	Koordinasi dengan rekan dalam melaksanakan tugas					
17	Kerjasama dengan masyarakat dalam melaksanakan tugas					

BAGIAN DI BAWAH INI DIISI KHUSUS YANG SUDAH BERKELUARGA/ MENIKAH

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Tunjangan suami atau istri menambah kecukupan kebutuhan keluarga					
2	Kebutuhan pasangan tercukupi oleh tunjangan suami/ istri					
3	Tunjangan pasangan besarnya layak					
4	Besarnya tunjangan pasangan sesuai dengan keadaan saat ini					
5	Tunjangan anak mencukupi kebutuhannya					
6	Besarnya tunjangan anak besarnya telah layak					
7	Tunjangan anak sesuai dengan keadaan saat ini					
8	Tercukupinya kebutuhan sekolah anak					

LAMPIRAN B VALIDITAS RELIABILITAS

UNIVERSITAS ISLAM
JUNESIA
الرَّبِيعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ
الْمَدِينَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALP
H) variabel kompensasi finansial

		Mean	Std Dev	Cases
1.	XX1	2.6333	1.2994	30.0
2.	XX2	2.7333	1.3374	30.0
3.	XX3	2.8333	1.1472	30.0
4.	XX4	2.3333	1.3730	30.0
5.	XX5	2.6000	1.5447	30.0
6.	XX6	3.4333	1.0063	30.0
7.	XX7	3.7000	.7022	30.0
8.	XX8	2.3333	1.2954	30.0
9.	XX9	2.2667	1.4126	30.0
10.	XX10	2.2000	1.2149	30.0
11.	XX11	3.7667	.9714	30.0
12.	XX12	2.0333	1.0662	30.0
13.	XX13	2.1000	1.1847	30.0
14.	XX14	1.9333	1.2299	30.0
15.	XX15	2.7333	1.7006	30.0
16.	XX16	3.3667	1.6914	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	43.0000	156.8966	12.5258	16

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
XX1	40.3667	133.1368	.7360	.8720
XX2	40.2667	134.0644	.6795	.8742
XX3	40.1667	137.8678	.6575	.8760
XX4	40.6667	130.5057	.7812	.8696
XX5	40.4000	134.9379	.5454	.8802
XX6	39.5667	149.7713	.2482	.8993
XX7	39.3000	150.5621	.3390	.8866
XX8	40.6667	135.9540	.6377	.8761
XX9	40.7333	128.7540	.8156	.8679
XX10	40.8000	133.4069	.7844	.8707
XX11	39.2333	147.7023	.3494	.8863
XX12	40.9667	138.2402	.6988	.8751
XX13	40.9000	140.7828	.5233	.8807
XX14	41.0667	145.3747	.3375	.8875
XX15	40.2667	141.0989	.3194	.8924
XX16	39.6333	140.8609	.3281	.8919

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 16

Alpha = .8867

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA) variabel kompensasi finansial (tunjangan)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	T1	2.7667	1.5013	30.0
2.	T2	2.4000	1.3025	30.0
3.	T3	2.1000	1.1250	30.0
4.	T4	2.1000	1.3734	30.0
5.	T5	2.1667	1.2341	30.0
6.	T6	2.1000	1.2690	30.0
7.	T7	2.2333	1.3047	30.0
8.	T8	2.5000	1.4797	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18.3667	92.7920	9.6329	8

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
T1	15.6000	70.9379	.7750	.9714
T2	15.9667	70.9299	.9191	.9622
T3	16.2667	73.7193	.9218	.9631
T4	16.2667	70.2023	.8996	.9632
T5	16.2000	71.3379	.9561	.9605
T6	16.2667	71.3057	.9274	.9619
T7	16.1333	71.0931	.9093	.9627
T8	15.8667	71.3609	.7696	.9715

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9689

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 17

Alpha = .8921

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A) variabel kompensasi non finansial

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	4.1667	.8743	30.0
2.	X2	4.4000	.7240	30.0
3.	X3	4.3000	.5960	30.0
4.	X4	4.4000	.4983	30.0
5.	X5	4.0667	.9444	30.0
6.	X6	3.9333	1.0483	30.0
7.	X7	3.8667	1.0743	30.0
8.	X8	4.4000	.5632	30.0
9.	X9	4.2000	.4069	30.0
10.	X10	4.4333	.8172	30.0
11.	X11	4.2333	.6261	30.0
12.	X12	4.2000	.7611	30.0
13.	X13	4.0667	1.0897	30.0
14.	X14	4.3000	.4661	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	38.9667	40.0333	6.3272	14

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	54.8000	36.4414	.2679	.8521
X2	54.5667	34.3230	.6114	.8302
X3	54.6667	35.8951	.5312	.8361
X4	54.5667	35.5644	.7102	.8306
X5	54.9000	32.7138	.5950	.8299
X6	55.0333	31.8264	.6010	.8299
X7	55.1000	35.5414	.2606	.8581
X8	54.5667	35.1506	.6936	.8299
X9	54.7667	38.3230	.3067	.8465
X10	54.5333	34.8782	.4649	.8387
X11	54.7333	35.8575	.5047	.8371
X12	54.7667	34.9437	.5012	.8364
X13	54.9000	31.1276	.6417	.8266
X14	54.6667	36.3678	.6134	.8353

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 14

Alpha = .8471

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA) variabel kinerja

	Mean	Std Dev	Cases
1. Y1	4.5667	.5693	30.0
2. Y2	3.9667	1.0682	30.0
3. Y3	4.3667	.7649	30.0
4. Y4	3.6000	1.4762	30.0
5. Y5	4.5000	.6297	30.0
6. Y6	4.3333	.7581	30.0
7. Y7	4.4667	.5074	30.0
8. Y8	4.5000	.5724	30.0
9. Y9	4.5333	.5074	30.0

10.	Y10	3.9333	1.3113	30.0
11.	Y11	4.4000	.5632	30.0
12.	Y12	4.6000	.4983	30.0
13.	Y13	4.6333	.5561	30.0
14.	Y14	4.6333	.4901	30.0
15.	Y15	4.6667	.4795	30.0
16.	Y16	4.4000	.8137	30.0
17.	Y17	4.2667	.9444	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	74.3667	66.4471	8.1515	17

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	69.8000	62.6483	.3864	.8907
Y2	70.4000	60.3862	.2972	.8985
Y3	70.0000	59.4483	.5438	.8860
Y4	70.7667	48.8057	.7496	.8814
Y5	69.8667	58.3954	.7954	.8793
Y6	70.0333	60.1713	.4847	.8879
Y7	69.9000	61.2655	.6199	.8856
Y8	69.8667	59.7057	.7251	.8921
Y9	69.8333	59.1092	.9075	.8790
Y10	70.4333	54.3230	.5383	.8912
Y11	69.9667	60.7920	.6078	.8853
Y12	69.7667	59.8402	.8248	.8911
Y13	69.7333	59.9264	.7215	.8825
Y14	69.7333	60.5471	.7420	.8832
Y15	69.7000	60.3552	.7869	.8824
Y16	69.9667	62.0333	.2927	.8848
Y17	70.1000	59.6103	.4076	.8919

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 17

Alpha = .8921

KOMPENSASI FINANSIAL

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	3	4	5	43	13	56
2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	3	1	5	40	38	78
3	2	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	29	11	40
4	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	50	32	82
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	53	33	86
6	2	2	3	2	1	4	3	2	2	2	3	2	1	1	1	4	35	15	50
7	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	27	15	42
8	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	37	14	51
9	2	2	3	2	1	4	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	32	18	50
10	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	5	1	1	5	5	5	41	8	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
12	2	2	1	2	1	4	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	30	17	47
13	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	5	5	5	36	8	44
14	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	2	2	4	58	21	79
15	1	1	1	1	5	4	4	1	1	1	5	1	1	1	5	5	38	12	50
16	1	1	1	1	5	4	4	2	1	1	4	1	2	1	5	5	39	8	47
17	1	1	2	1	5	4	4	1	1	1	4	1	5	1	1	1	34	8	42
18	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	1	1	1	1	1	38	13	51
19	2	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	25	18	43
20	2	2	1	1	1	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	26	8	34
21	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	5	1	1	1	5	5	35	8	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	59	31	90
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	25	89
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	59	32	91
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	54	22	76
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	57	34	91
27	1	1	2	1	2	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	27	8	35
28	5	5	2	1	1	4	4	1	1	1	5	1	1	1	5	5	43	8	51
29	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	2	2	4	58	21	79
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	2	5	5	59	20	79
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	29	93
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	29	93
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	31	98
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	58	32	90
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	5	5	61	30	91
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	58	35	93
41	4	1	4	3	3	4	4	3	2	3	2	1	1	1	1	1	38	24	62
42	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	13	52
43	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	1	1	1	1	1	36	14	50
44	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	41	18	59
45	2	2	1	2	4	2	4	1	2	2	2	1	1	3	2	4	35	19	54
46	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	3	3	56	26	82
47	4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	56	28	84
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	56	32	88
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	28	96
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	57	16	73
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	22	86
52	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	56	20	76

53	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	54	24	78
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	56	24	80
55	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	58	29	87
56	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	59	20	79
57	4	4	2	4	3	2	3	3	2	5	5	3	2	1	2	3	48	15	63
58	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	5	5	58	29	87
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	61	28	89
60	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	44	16	60
61	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	5	5	58	26	84
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32	96
63	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	1	1	1	2	40	16	56
64	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	51	27	78
65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	53	26	79
66	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	51	27	78
67	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	3	62	24	86
68	5	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2	5	5	5	4	59	21	80
69	4	2	4	2	2	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	35	14	49
70	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	54	26	80
71	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	57	20	77
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	58	21	79
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	24	72
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	24	73
75	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	59	28	87
76	4	5	2	4	4	5	5	4	2	1	2	1	5	5	5	5	59	10	69
77	4	4	2	4	3	2	3	3	2	5	5	3	2	1	2	3	48	0	48
78	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	0	60
79	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60	0	60
80	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	56	0	56
81	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	52	0	52
82	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	46	0	46
83	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58	0	58
84	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	56	0	56
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	55	0	55
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	58	0	58
87	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	51	0	51
88	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	56	0	56
89	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	59	0	59
90	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	59	0	59
91	5	5	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	59	0	59
92	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	58	0	58
93	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67	0	67
94	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	41	0	41
95	4	4	4	2	2	2	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	61	0	61
96	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	64	0	64
97	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54	0	54
98	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	0	60
99	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	50	0	50
100	4	4	4	2	2	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	62	0	62
																	5165	1676	6841

53	4	2	2	2	4	4	2	4	24
54	4	4	2	2	4	2	2	4	24
55	4	4	4	3	4	3	3	4	29
56	4	2	2	2	2	2	2	4	20
57	2	2	2	1	2	1	1	4	15
58	4	4	3	3	4	4	3	4	29
59	4	3	4	4	3	3	3	4	28
60	3	2	2	2	2	1	1	3	16
61	4	4	3	2	4	3	2	4	26
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	2	2	1	1	1	1	16
64	4	4	3	3	3	4	3	3	27
65	4	4	3	3	3	3	3	3	26
66	4	4	3	3	3	3	3	4	27
67	4	3	4	4	2	1	1	5	24
68	4	3	3	3	2	2	2	2	21
69	2	2	2	1	1	1	1	4	14
70	4	3	3	4	3	3	3	3	26
71	4	2	2	2	2	2	2	4	20
72	4	3	2	2	2	2	2	4	21
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75	5	4	4	3	3	3	3	3	28
76	1	1	1	1	1	1	1	3	10
77	0	0	0	0	0	0	0	0	0
78	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	0	0	0	0	0	0	0	0	0
83	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	0	0	0	0	0	0
86	0	0	0	0	0	0	0	0	0
87	0	0	0	0	0	0	0	0	0
88	0	0	0	0	0	0	0	0	0
89	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91	0	0	0	0	0	0	0	0	0
92	0	0	0	0	0	0	0	0	0
93	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	0	0	0	0	0	0	0	0	0
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	0	0	0	0	0
99	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	0	0	0	0	0	0	0	0	0

KOMPENSASI NON FINANSIAL

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	52
2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	53
3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	59
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	52
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	53
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	54
8	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	52
9	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	3	2	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	54
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	64
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
18	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
19	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	63
20	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	63
21	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	60
22	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	53
25	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	2	5	54
26	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	58
27	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	61
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
29	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	64
30	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	56
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	60
40	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	56
41	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	55
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54
43	5	5	3	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	54
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	55
45	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	1	4	53
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	53
47	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	52
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	57
49	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	44
50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	56
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	65

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	60
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	59
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	60
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
60	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	60
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	62
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	54
67	4	5	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	4	5	57
68	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	62
69	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	54
70	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	55
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
73	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49
74	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
75	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	3	5	55
76	3	5	4	4	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	60
77	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
81	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	65
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	63
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	54
85	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	51
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54
87	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	53
88	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
89	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	49
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
91	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	58
92	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	55
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	61
94	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	66
95	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	64
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
97	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	52
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
99	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	1	48
100	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	64

5744

KINERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	5	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	64
2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	72
3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	70
4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	70
5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
6	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
9	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	5	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	65
13	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
17	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	77
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	63
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
24	4	4	5	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	70
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
26	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	69
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	83
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
29	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	77
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	73
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	70
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	68
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	73
40	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	69
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66
42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	77
43	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	69
44	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	73
45	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	58
46	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	68
47	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	70
48	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	63
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
50	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	78
51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	82
52	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	1	5	73
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	81

56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	73
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	71	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	71	
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	73	
62	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
63	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	67	
64	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	70	
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	65	
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	65	
67	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	70	
68	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
69	5	2	2	2	2	3	4	4	5	4	2	1	5	4	4	4	4	57	
70	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	70	
71	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	62	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72	
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66	
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66	
75	5	4	5	3	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	71	
76	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	76	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
78	5	4	2	5	3	2	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	64	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
80	5	5	5	5	1	1	2	1	3	5	5	5	2	2	5	5	5	62	
81	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	77	
82	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	80	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65	
85	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	64	
86	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82	
87	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65	
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	60	
89	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	64	
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	62	
91	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	73	
92	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	64	
93	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	81	
94	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	
95	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	73	
96	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	55	
97	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
98	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
99	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
100	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	71	

7076

Resp	Finansial	Ftunjangan	NonFinansial	Kinerja
1	43	13	52	64
2	40	38	53	72
3	29	11	59	70
4	50	32	59	70
5	53	33	52	78
6	35	15	53	64
7	27	15	54	64
8	37	14	52	66
9	32	18	50	66
10	41	8	70	85
11	64	32	56	68
12	30	17	54	65
13	36	8	60	82
14	58	21	64	84
15	38	12	70	85
16	39	8	69	84
17	34	8	68	81
18	38	13	66	82
19	25	18	63	84
20	26	8	63	77
21	35	8	60	85
22	59	31	52	63
23	64	25	52	64
24	59	32	53	70
25	54	22	54	68
26	57	34	58	69
27	27	8	61	83
28	43	8	68	83
29	58	21	64	78
30	59	20	60	77
31	64	29	56	73
32	64	29	56	66
33	67	31	56	70
34	64	32	54	68
35	64	32	56	70
36	58	32	56	68
37	64	32	55	66
38	64	32	56	66
39	61	30	60	73
40	58	35	56	69
41	38	24	55	66
42	39	13	54	77
43	36	14	54	69
44	41	18	55	73
45	35	19	53	58
46	56	26	53	68
47	56	28	52	70
48	56	32	57	63
49	68	28	44	69
50	57	16	56	78
51	64	22	56	82
52	56	20	65	73
53	54	24	56	68
54	56	24	70	81

55	58	29	60	73
56	59	20	59	73
57	48	15	58	68
58	58	29	60	71
59	61	28	55	68
60	44	16	56	71
61	58	26	60	73
62	64	32	56	62
63	40	16	64	67
64	51	27	62	70
65	53	26	53	65
66	51	27	54	65
67	62	24	57	70
68	59	21	62	70
69	35	14	54	57
70	54	26	55	70
71	57	20	55	62
72	58	21	56	72
73	48	24	49	66
74	49	24	50	66
75	59	28	55	71
76	59	10	60	76
77	48	0	58	68
78	60	0	70	64
79	60	0	56	68
80	56	0	70	62
81	52	0	65	77
82	46	0	63	80
83	58	0	56	66
84	56	0	54	65
85	55	0	51	64
86	58	0	54	82
87	51	0	53	65
88	56	0	53	60
89	59	0	49	64
90	59	0	53	62
91	59	0	58	73
92	58	0	55	64
93	67	0	61	81
94	41	0	66	82
95	61	0	64	73
96	64	0	55	55
97	54	0	52	66
98	60	0	56	70
99	50	0	48	73
100	62	0	64	71
	5165	1676	5744	7076

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.389	5.37608

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1878.927	2	939.463	32.505	.000 ^a
	Residual	2803.513	97	28.902		
	Total	4682.440	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.780	6.853		3.762	.000
	Kompensasi Non Finansial	.936	.122	.620	7.673	.000
	Kompensasi Finansial	.85E-02	.031	-.048	-.599	.551

a. Dependent Variable: Kinerja

**KARAKTERISTIK DEMOGRAFI
RESPONDEN**

Resp	Umur	JKImn	Mkerja	Status	Pddkan	Tangg	Gol	Kinerja
1	4	1	3	2	2	2	1	64
2	4	1	3	2	1	3	1	72
3	4	1	3	2	2	2	3	70
4	1	1	1	2	2	2	1	70
5	1	1	1	2	2	2	1	78
6	3	2	2	2	2	2	2	64
7	3	2	2	2	3	2	2	64
8	2	1	2	2	2	3	1	66
9	3	1	2	2	2	2	2	66
10	3	1	2	2	2	2	1	85
11	3	1	3	2	2	2	3	68
12	3	1	2	2	2	3	2	65
13	3	1	3	2	2	2	2	80
14	4	1	3	2	2	3	2	84
15	3	1	3	2	2	2	1	85
16	3	1	3	2	2	2	2	84
17	3	1	2	2	2	2	1	81
18	3	1	2	2	2	2	1	82
19	3	1	2	2	2	2	1	84
20	2	1	1	2	3	2	1	77
21	3	1	3	2	2	2	1	85
22	3	2	2	2	2	2	2	63
23	3	1	2	2	2	3	2	64
24	4	1	3	2	2	3	2	71
25	2	1	1	2	2	2	1	68
26	4	1	3	2	2	3	3	69
27	3	1	3	2	2	2	2	77
28	3	1	2	2	2	2	2	83
29	3	1	2	2	2	2	2	75
30	3	1	3	2	2	2	1	77
31	1	1	1	2	2	2	1	73
32	4	1	3	2	1	2	1	66
33	4	1	3	2	2	2	1	70
34	3	2	3	2	2	2	3	68
35	4	1	4	2	2	3	3	70
36	3	1	3	2	2	2	1	68
37	2	1	1	2	3	2	1	66
38	2	1	1	2	2	2	2	66
39	3	1	2	2	2	3	3	73
40	3	1	2	2	3	2	3	69
41	3	1	3	2	2	3	1	66
42	3	1	3	2	2	4	1	77
43	2	1	2	2	3	2	3	69
44	3	2	3	2	2	4	2	73
45	4	1	3	2	1	3	1	58
46	4	1	3	2	1	3	1	68
47	3	2	2	2	2	2	1	70
48	3	2	2	2	2	2	1	63
49	3	1	3	2	2	3	2	69
50	4	1	3	3	2	3	1	78
51	4	1	3	2	2	2	1	82

52	4	1	3	2	2	2	1	73
53	4	1	3	2	2	2	1	68
54	3	1	3	2	2	3	1	81
55	4	1	3	2	2	3	1	73
56	4	1	3	2	2	2	1	73
57	4	1	4	2	2	2	1	68
58	4	1	4	2	2	2	1	71
59	3	2	2	2	2	3	3	68
60	3	1	2	2	2	3	2	71
61	1	1	1	2	2	2	1	73
62	3	1	2	2	2	2	3	62
63	3	1	2	2	2	2	2	67
64	2	1	2	2	2	2	1	70
65	3	1	2	2	2	2	2	65
66	2	2	2	2	2	2	1	65
67	3	1	3	2	2	3	1	70
68	3	1	3	2	2	3	1	70
69	4	1	3	2	2	3	2	57
70	2	1	1	2	2	2	1	70
71	4	1	3	2	2	2	3	62
72	4	1	3	2	2	2	3	72
73	2	1	2	2	2	3	2	66
74	2	1	2	2	2	3	2	66
75	1	1	1	2	2	2	1	71
76	2	1	2	2	2	2	1	76
77	1	1	1	1	2	1	1	68
78	1	1	1	1	2	1	1	64
79	1	1	1	1	2	1	1	68
80	1	1	1	1	2	1	1	62
81	1	1	1	1	2	1	1	77
82	1	1	1	1	2	1	1	80
83	1	1	1	1	2	1	1	66
84	1	1	1	1	2	1	1	65
85	1	1	1	1	2	1	1	64
86	1	1	1	1	2	1	1	82
87	1	1	1	1	2	1	1	65
88	1	1	1	1	2	1	1	60
89	1	1	1	1	2	1	1	64
90	1	1	1	1	2	1	1	62
91	1	1	1	1	2	1	1	73
92	1	1	1	1	2	1	1	64
93	1	1	1	1	2	1	1	81
94	1	1	1	1	2	1	1	82
95	1	1	1	1	2	1	1	73
96	1	1	1	1	2	1	1	55
97	1	1	1	1	2	1	1	66
98	1	1	1	1	2	1	1	70
99	1	1	1	1	2	1	1	73
100	1	1	1	1	2	1	1	71

Usia * Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Usia	<27 Tahun	1	17	11	29	2020	69,55
	27 – 36 Tahun		10	2	12	825	68,75
	37 – 46 Tahun		21	16	37	2682	72,49
	>46 Tahun	2	14	6	22	1539	69,95
Total		3	62	35	100		

Jenis Kelamin * Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Jenis Kelamin	Laki - laki	3	54	34	91	6468	71,08
	Perempuan		8	1	9	598	66,44
Total		3	62	35	100		

Masa Kerja * Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Masa Kerja	<11 Tahun	1	21	12	34	2367	69,62
	11 – 20 Tahun		20	8	28	1962	70,07
	21 – 30 Tahun	2	18	15	35	2470	70,57
	>30 Tahun		3		3	267	89
Total		3	62	35	100		

Status Pernikahan* Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Status	Belum Menikah	1	15	6	24	1655	68,96
	Menikah	2	47	26	75	6457	71,12
	Janda/Duda			1	1	345	78
Total		3	62	35	100		

Pendidikan* Kinerja Crosstabulation

Count

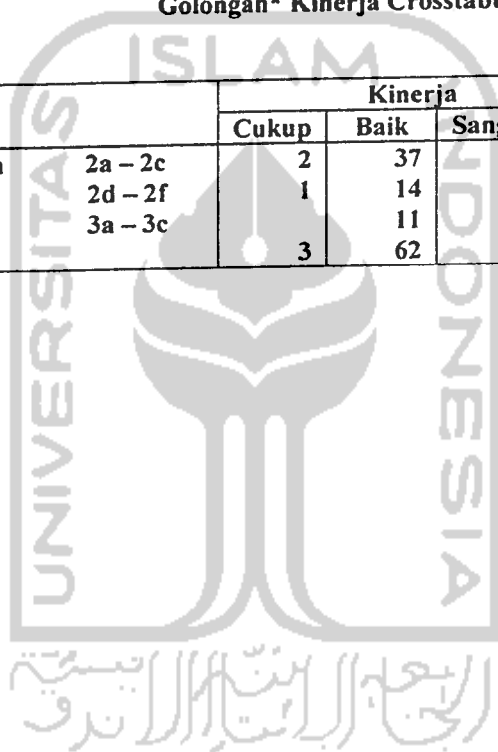
		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Pendidikan	SMP	1	3		4	264	66
	SMA	2	55	34	91	6457	70,96
	Sarjana		4	1	5	345	69
Total		3	62	35	100		

Jumlah Tanggungan* Kinerja Crosstabulation

Count		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Jumlah Tanggungan	Tidak Ada	1	15	8	24	1655	68,96
	<3 orang		31	20	51	3666	71,88
	3 – 4 orang	2	16	5	23	1595	69,35
	>5 orang			2	2	150	75
Total		3	62	35	100		

Golongan* Kinerja Crosstabulation

Count		Kinerja			Juml	Total	Mean
		Cukup	Baik	Sangat Baik			
Golongan	2a – 2c	2	37	27	66	4706	71,30
	2d – 2f	1	14	7	22	1540	70
	3a – 3c		11	1	12	820	68,33
Total		3	62	35	100		



Usia * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Usia	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	< 27 Tahun	1	0.87	0.13	0.0169	0.01942529
	27 - 36 Tahun	0	0.36	-0.36	0.1296	0.36
	37 - 46 Tahun	0	1.11	-1.11	1.2321	1.11
	> 46 Tahun	2	0.66	1.34	1.7956	2.72060606
Total		3	3	0	0	4.21003135
Baik	< 27 Tahun	17	18	-0.98	0.9604	0.05341491
	27 - 36 Tahun	10	7.44	2.56	6.5536	0.88086022
	37 - 46 Tahun	21	22.9	-1.94	3.7636	0.16406277
	> 46 Tahun	14	13.6	0.36	0.1296	0.00950147
Total		62	62	0	0	1.10783936
Sangat Baik	< 27 Tahun	11	10.2	0.85	0.7225	0.07118227
	27 - 36 Tahun	2	4.2	-2.2	4.84	1.15238095
	37 - 46 Tahun	16	13	3.05	9.3025	0.71833977
	> 46 Tahun	6	7.7	-1.7	2.89	0.37532468
Total		35	35	0	0	2.31722766
						7.63509837

Usia dan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.635 ^a	6	.266
Likelihood Ratio	8.316	6	.216
Linear-by-Linear Association	.196	1	.658
N of Valid Cases	100		

a. 5 cells (41.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .36.

Jenis Kelamin * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Jenis Kelamin	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	Laki - Laki	3	2.73	0.27	0.0729	0.0267033
	Perempuan	0	0.27	-0.27	0.0729	0.27
Total		3	3	0	0	0.2967033
Baik	Laki - Laki	54	56.4	-2.42	5.8564	0.10380007
	Perempuan	8	5.58	2.42	5.8564	1.04953405

Total		62	62	0	0	1.15333412
Sangat Baik	Laki - Laki	34	31.9	2.15	4.6225	0.14513344
	Perempuan	1	3.15	-2.15	4.6225	1.46746032
Total		35	35	0	0	1.61259376
						3.06263117

Jenis Kelamin dan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.063 ^a	2	.216
Likelihood Ratio	3.742	2	.154
Linear-by-Linear Association	1.539	1	.215
N of Valid Cases	100		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

Masa Kerja * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Masa Kerja	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	< 11 Tahun	1	1.02	-0.02	0.0004	0.00039216
	11 - 20 Tahun	0	0.84	-0.84	0.7056	0.84
	21 - 30 Tahun	2	1.05	0.95	0.9025	0.85952381
	> 30 Tahun	0	0.09	-0.09	0.0081	0.09
Total		3	3	0	0	1.78991597
Baik	< 11 Tahun	21	21.1	-0.08	0.0064	0.00030361
	11 - 20 Tahun	20	17.4	2.64	6.9696	0.40147465
	21 - 30 Tahun	18	21.7	-3.7	13.69	0.63087558
	> 30 Tahun	3	1.86	1.14	1.2996	0.69870968
Total		62	62	0	0	1.73136351
Sangat Baik	< 11 Tahun	12	11.9	0.1	0.01	0.00084034
	11 - 20 Tahun	8	9.8	-1.8	3.24	0.33061224
	21 - 30 Tahun	15	12.3	2.75	7.5625	0.61734694
	> 30 Tahun	0	1.05	-1.05	1.1025	1.05
Total		35	35	0	0	1.99879952
						5.520079

Masa Kerja dan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.520 ^a	6	.479
Likelihood Ratio	7.209	6	.302
Linear-by-Linear Association	.003	1	.960
N of Valid Cases	100		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Status Pernikahan * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Status Pernikahan	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	Belum Menikah	1	0.72	0.28	0.0784	0.10888889
	Menikah	2	2.25	-0.25	0.0625	0.02777778
	Janda/Duda	0	0.03	-0.03	0.0009	0.03
Total		3	3	0	0	0.16666667
Baik	Belum Menikah	15	14.9	0.12	0.0144	0.00096774
	Menikah	47	46.5	0.5	0.25	0.00537634
	Janda/Duda	0	0.62	-0.62	0.3844	0.62
Total		62	62	0	0	0.62634409
Sangat Baik	Belum Menikah	8	8.4	-0.4	0.16	0.01904762
	Menikah	26	26.3	-0.25	0.0625	0.00238095
	Janda/Duda	1	0.35	0.65	0.4225	1.20714286
Total		35	35	0	0	1.22857143
						2.02158218

Status Pernikahan dan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.022 ^a	4	.732
Likelihood Ratio	2.254	4	.689
Linear-by-Linear Association	.335	1	.563
N of Valid Cases	100		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Pendidikan * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Pendidikan	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	SMP	1	0.12	0.88	0.7744	6.45333333
	SMA	2	2.73	-0.73	0.5329	0.19520147
	Sarjana	0	0.15	-0.15	0.0225	0.15
Total		3	3	0	0	6.7985348
Baik	SMP	3	2.48	0.52	0.2704	0.10903226
	SMA	55	56.4	-1.42	2.0164	0.0357391
	Sarjana	4	3.1	0.9	0.81	0.26129032
Total		62	62	0	0	0.40606168
Sangat Baik	SMP	0	1.4	-1.4	1.96	1.4
	SMA	34	31.9	2.15	4.6225	0.14513344
	Sarjana	1	1.75	-0.75	0.5625	0.32142857
Total		35	35	0	0	1.86656201
						9.07115849

Pendidikan dan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.071 ^a	4	.059
Likelihood Ratio	6.696	4	.153
Linear-by-Linear Association	1.120	1	.290
N of Valid Cases	100		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

Jumlah Tanggungan * Kinerja Crosstabulation

Kinerja	Jumlah Tanggungan	f0	fh	(f0 - fh)	(f0 - fh) ²	((f0 - fh) ² /fh)
Cukup	Tidak Ada	1	0.72	0.28	0.0784	0.10888889
	< 3 Orang	0	1.53	-1.53	2.3409	1.53
	3 - 4 Orang	2	0.69	1.31	1.7161	2.48710145
	> 5 Orang	0	0.06	-0.06	0.0036	0.06
Total		3	3	0	0	4.18599034
Baik	Tidak Ada	15	14.9	0.12	0.0144	0.00096774
	< 3 Orang	31	31.6	-0.62	0.3844	0.01215686
	3 - 4 Orang	16	14.3	1.74	3.0276	0.21231417

Golongan dan Kinerja**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.784 ^a	4	.216
Likelihood Ratio	6.971	4	.137
Linear-by-Linear Association	3.297	1	.069
N of Valid Cases	100		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .36.



LAMPIRAN D DAFTAR TABEL



	df	r
37	37.0000	.2097
38	38.0000	.2070
39	39.0000	.2043
40	40.0000	.2018
41	41.0000	.1993
42	42.0000	.1970
43	43.0000	.1947
44	44.0000	.1925
45	45.0000	.1903
46	46.0000	.1883
47	47.0000	.1863
48	48.0000	.1843
49	49.0000	.1825
50	50.0000	.1806
51	51.0000	.1789
52	52.0000	.1772
53	53.0000	.1755
54	54.0000	.1739
55	55.0000	.1723
56	56.0000	.1708
57	57.0000	.1693
58	58.0000	.1678
59	59.0000	.1664
60	60.0000	.1650
61	61.0000	.1636
62	62.0000	.1623
63	63.0000	.1610
64	64.0000	.1598
65	65.0000	.1586
66	66.0000	.1574
67	67.0000	.1562
68	68.0000	.1550
69	69.0000	.1539
70	70.0000	.1528
71	71.0000	.1517
72	72.0000	.1507

TABEL F (5%)

	df pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

TABEL T

	10%	5%	2.5%	1%
1	3.08	6.31	12.71	31.82
2	1.89	2.92	4.30	6.96
3	1.64	2.35	3.18	4.54
4	1.53	2.13	2.78	3.75
5	1.48	2.02	2.57	3.36
6	1.44	1.94	2.45	3.14
7	1.41	1.89	2.36	3.00
8	1.40	1.86	2.31	2.90
9	1.38	1.83	2.26	2.82
10	1.37	1.81	2.23	2.76
11	1.36	1.80	2.20	2.72
12	1.36	1.78	2.18	2.68
13	1.35	1.77	2.16	2.65
14	1.35	1.76	2.14	2.62
15	1.34	1.75	2.13	2.60
16	1.34	1.75	2.12	2.58
17	1.33	1.74	2.11	2.57
18	1.33	1.73	2.10	2.55
19	1.33	1.73	2.09	2.54
20	1.33	1.72	2.09	2.53
21	1.32	1.72	2.08	2.52
22	1.32	1.72	2.07	2.51
23	1.32	1.71	2.07	2.50
24	1.32	1.71	2.06	2.49
25	1.32	1.71	2.06	2.49
26	1.31	1.71	2.06	2.48
27	1.31	1.70	2.05	2.47
28	1.31	1.70	2.05	2.47
29	1.31	1.70	2.05	2.46
30	1.31	1.70	2.04	2.46
31	1.31	1.70	2.04	2.45
32	1.31	1.69	2.04	2.45
33	1.31	1.69	2.03	2.44
34	1.31	1.69	2.03	2.44
35	1.31	1.69	2.03	2.44
36	1.31	1.69	2.03	2.43
37	1.30	1.69	2.03	2.43
38	1.30	1.69	2.02	2.43
39	1.30	1.68	2.02	2.43
40	1.30	1.68	2.02	2.42
41	1.30	1.68	2.02	2.42
42	1.30	1.68	2.02	2.42
43	1.30	1.68	2.02	2.42
44	1.30	1.68	2.02	2.41
45	1.30	1.68	2.01	2.41
46	1.30	1.68	2.01	2.41
47	1.30	1.68	2.01	2.41
48	1.30	1.68	2.01	2.41
49	1.30	1.68	2.01	2.40
50	1.30	1.68	2.01	2.40
51	1.30	1.68	2.01	2.40
52	1.30	1.67	2.01	2.40
53	1.30	1.67	2.01	2.40
54	1.30	1.67	2.00	2.40
55	1.30	1.67	2.00	2.40
56	1.30	1.67	2.00	2.39
57	1.30	1.67	2.00	2.39
58	1.30	1.67	2.00	2.39
59	1.30	1.67	2.00	2.39
60	1.30	1.67	2.00	2.39
61	1.30	1.67	2.00	2.39
62	1.30	1.67	2.00	2.39
63	1.30	1.67	2.00	2.39
64	1.29	1.67	2.00	2.39
65	1.29	1.67	2.00	2.39
66	1.29	1.67	2.00	2.38
67	1.29	1.67	2.00	2.38
68	1.29	1.67	2.00	2.38
69	1.29	1.67	1.99	2.38
70	1.29	1.67	1.99	2.38
71	1.29	1.67	1.99	2.38
72	1.29	1.67	1.99	2.38
73	1.29	1.67	1.99	2.38
74	1.29	1.67	1.99	2.38
75	1.29	1.67	1.99	2.38
76	1.29	1.67	1.99	2.38
77	1.29	1.66	1.99	2.38
78	1.29	1.66	1.99	2.38
79	1.29	1.66	1.99	2.37
80	1.29	1.66	1.99	2.37
81	1.29	1.66	1.99	2.37
82	1.29	1.66	1.99	2.37
83	1.29	1.66	1.99	2.37
84	1.29	1.66	1.99	2.37
85	1.29	1.66	1.99	2.37
86	1.29	1.66	1.99	2.37
87	1.29	1.66	1.99	2.37
88	1.29	1.66	1.99	2.37
89	1.29	1.66	1.99	2.37
90	1.29	1.66	1.99	2.37
91	1.29	1.66	1.99	2.37
92	1.29	1.66	1.99	2.37
93	1.29	1.66	1.99	2.37
94	1.29	1.66	1.99	2.37
95	1.29	1.66	1.99	2.37
96	1.29	1.66	1.98	2.37
97	1.29	1.66	1.98	2.37
98	1.29	1.66	1.98	2.37
99	1.29	1.66	1.98	2.36
100	1.29	1.66	1.98	2.36

Tabel Chi Square

	10%	5%	2,5%	1%
1	2.71	3.84	5.02	6.63
2	4.61	5.99	7.38	9.21
3	6.25	7.81	9.35	11.34
4	7.78	9.49	11.14	13.28
5	9.24	11.07	12.83	15.09
6	10.64	12.59	14.45	16.81
7	12.02	14.07	16.01	18.48
8	13.36	15.51	17.53	20.09
9	14.68	16.92	19.02	21.67
10	15.99	18.31	20.48	23.21
11	17.28	19.68	21.92	24.73
12	18.55	21.03	23.34	26.22
13	19.81	22.36	24.74	27.69
14	21.06	23.68	26.12	29.14
15	22.31	25.00	27.49	30.58
16	23.54	26.30	28.85	32.00
17	24.77	27.59	30.19	33.41
18	25.99	28.87	31.53	34.81
19	27.20	30.14	32.85	36.19
20	28.41	31.41	34.17	37.57
21	29.62	32.67	35.48	38.93
22	30.81	33.92	36.78	40.29
23	32.01	35.17	38.08	41.64
24	33.20	36.42	39.36	42.98
25	34.38	37.65	40.65	44.31
26	35.56	38.89	41.92	45.64
27	36.74	40.11	43.19	46.96
28	37.92	41.34	44.46	48.28
29	39.09	42.56	45.72	49.59
30	40.26	43.77	46.98	50.89
31	41.42	44.99	48.23	52.19
32	42.58	46.19	49.48	53.49
33	43.75	47.40	50.73	54.78
34	44.90	48.60	51.97	56.06
35	46.06	49.80	53.20	57.34
36	47.21	51.00	54.44	58.62
37	48.36	52.19	55.67	59.89
38	49.51	53.38	56.90	61.16
39	50.66	54.57	58.12	62.43
40	51.81	55.76	59.34	63.69
41	52.95	56.94	60.56	64.95
42	54.09	58.12	61.78	66.21
43	55.23	59.30	62.99	67.46
44	56.37	60.48	64.20	68.71
45	57.51	61.66	65.41	69.96
46	58.64	62.83	66.62	71.20
47	59.77	64.00	67.82	72.44
48	60.91	65.17	69.02	73.68
49	62.04	66.34	70.22	74.92
50	63.17	67.50	71.42	76.15

	10%	5%	2,5%	1%
51	64.30	68.67	72.62	77.39
52	65.42	69.83	73.81	78.62
53	66.55	70.99	75.00	79.84
54	67.67	72.15	76.19	81.07
55	68.80	73.31	77.38	82.29
56	69.92	74.47	78.57	83.51
57	71.04	75.62	79.75	84.73
58	72.16	76.78	80.94	85.95
59	73.28	77.93	82.12	87.17
60	74.40	79.08	83.30	88.38
61	75.51	80.23	84.48	89.59
62	76.63	81.38	85.65	90.80
63	77.75	82.53	86.83	92.01
64	78.86	83.68	88.00	93.22
65	79.97	84.82	89.18	94.42
66	81.09	85.96	90.35	95.63
67	82.20	87.11	91.52	96.83
68	83.31	88.25	92.69	98.03
69	84.42	89.39	93.86	99.23
70	85.53	90.53	95.02	100.43
71	86.64	91.67	96.19	101.62
72	87.74	92.81	97.35	102.82
73	88.85	93.95	98.52	104.01
74	89.96	95.08	99.68	105.20
75	91.06	96.22	100.84	106.39
76	92.17	97.35	102.00	107.58
77	93.27	98.48	103.16	108.77
78	94.37	99.62	104.32	109.96
79	95.48	100.75	105.47	111.14
80	96.58	101.88	106.63	112.33
81	97.68	103.01	107.78	113.51
82	98.78	104.14	108.94	114.69
83	99.88	105.27	110.09	115.88
84	100.98	106.39	111.24	117.06
85	102.08	107.52	112.39	118.24
86	103.18	108.65	113.54	119.41
87	104.28	109.77	114.69	120.59
88	105.37	110.90	115.84	121.77
89	106.47	112.02	116.99	122.94
90	107.57	113.15	118.14	124.12
91	108.66	114.27	119.28	125.29
92	109.76	115.39	120.43	126.46
93	110.85	116.51	121.57	127.63
94	111.94	117.63	122.72	128.80
95	113.04	118.75	123.86	129.97
96	114.13	119.87	125.00	131.14
97	115.22	120.99	126.14	132.31
98	116.32	122.11	127.28	133.48
99	117.41	123.23	128.42	134.64
100	118.50	124.34	129.56	135.81



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH JAWA TENGAH
RESORT WONOGIRI

Jalan Jendral Sudirman Nomor 153 Wonogiri 57611

Wonogiri, 8 April 2005

No. Pol. : B/939/IV/2005/Reskrim
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan berakhirnya
Penelitian.

Kepada
Yth. REKTOR UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA FAKULTAS EKONOMI
di
Yogyakarta

1. Merujuk Surat Rektor Universitas Islam Indonesia Nomor : 762 / DEK / 10 / Bag. Um / X / 2004 tanggal 20 Oktober 2004 tentang Permohonan ijin Penelitian di Polres Wonogiri.

2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dengan ini diberitahukan bahwa Ijin Penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswi dengan identitas sebagai berikut :

Nama : IKA YUDY HARTANTI
No. Mahasiswi : 01311090
Jurusan : Manajemen
Alamat : Bulusari Rt 01/ 03, Bulusulur, Wonogiri.

Dengan judul PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA, selama 3 (tiga) bulan telah berakhir.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

Tembusan :

Kapolres Wonogiri

