

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada  
CV. Agung Sedayu Ajibarang**

**SKRIPSI**



**Ditulis Oleh :**

**Nama : Vina Hidayah**

**Nomor Mahasiswa : 08311352**

**Jurusan : Manajemen**

**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2011**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada  
CV. Agung Sedayu Ajibarang**

**SKRIPSI**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh :

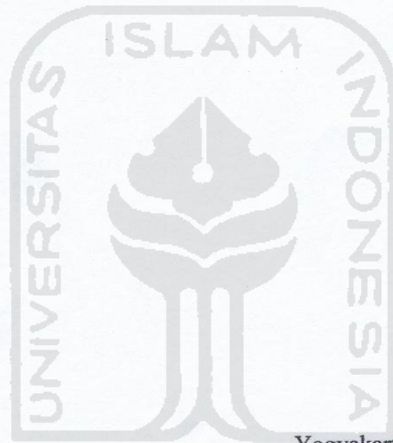
**Nama : Vina Hidayah**  
**Nomor Mahasiswa : 08311352**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2011**

## 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 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.”



Yogyakarta, Desember 2011

Penulis,



**Vina Hidayah**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada  
CV. Agung Sedayu Ajibarang**

**Nama** : Vina Hidayah  
**Nomor Mahasiswa** : 08311352  
**Jurusan** : Manajemen  
**Bidang Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. H. Syafaruddin Alwi, M.S

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

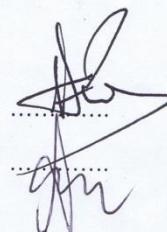
**SKRIPSI BERJUDUL**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung  
Sedayu Ajibarang

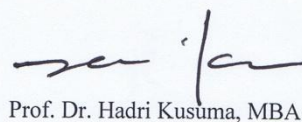
**Disusun Oleh: VINA HIDAYAH**  
**Nomor Mahasiswa: 08311352**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 20 Januari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS  
Penguji : Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

## Halaman Motto

*“ Ya Allah...berilah aku ilmu untuk tetap dapat mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau berikan kepadaku, dan kepada ibu bapakku dan untuk mengerjakan amal sholeh yang Engkau Ridhoi.”*

*(QS: An-Naml 19)*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan.”*

*(QS: Al-Insyirah 5)*

*“ Yang terbaik di antara kalian adalah mereka yang berakhlak paling mulia.”*

*(Nabi Muhammad SAW)*

*“ Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusus.”*

*(QS: Al-Insyirah 6)*

*“ Tiada kehidupan yang berdasarkan kebahagiaan semata; namun kehidupan sebenarnya adalah hasrat dan kekuatan tekad.”*

*(Khalil Gibran)*

## *Halaman Persembahan*

*Alhamdulillahirabbil' alamin.....seiring rasa syukur dan kerendahan hati, karya sederhanaku ini kupersembahkan dengan setulus hati untuk orang-orang yang paling*

*Kucinta dan Kusayang.....*

*Allah SWT, yang telah memeberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada ku, membantu serta melindungi di setiap langkah hidupku.....*

*Kedua orang tuaku tersayang dan terkasih, Bapak Soenardi Yudo Pranoto dan Mamah Narsini yang telah membimbingku dari ketidaktahuanku menjadi tahu, memanduku saat aku tidak kuat berdiri, menuntunku saat aku tertatih dan selalu mendoakanku dengan kesabaran yang tiada henti, dengan kasih dan ketulusan hati sehingga aku tegar dalam menghadapi cobaan hidup.....*

*Kakak-kakakku tersayang Mas Agung Yudo Winarto, Mba Noviani Yudi Astuti, Mba Anis Faizah, yang selalu memberiku dukungan dan semangat serta kasih sayang yang tak terhingga. Serta keponakan-keponakanku yang lucu dan selalu bisa menghiburku Vika Alvian Mara Dhika, Ahmad Sahrul Mubbarok, Nur Bitu Armadira Putri, Innayah Syahril Maulidiyah, Aurelia Farrah Koesnanto.*

*Vina ingin selalu jadi yang terbaik untuk kalian.*

## ABSTRACT

*This research title was “Effect of Compensation on Employees Job Performance at CV. Agung Sedayu Ajibarang”. This research purposes are to find the effect of compensation to the employees job performance at CV. Agung Sedayu. The data used in this research was primary data taken from 36 respondents answering questionnaires. The method used in this research was questionnaires. The analysis model used in this research was regression, F test, t-test, and classic test.*

*The result of this research showed that variable compensation (X) affected the employees job performance. It was assumed that employees needed a good compensation to gain a great performance, compensation variables were affected employees job performance. It was assumed that management of CV. Agung Sedayu Ajibarang could use of compensation, the employees job performance would be able to increase. This research will be useful for the CV. Agung Sedayu Ajibarang management regarding their policy making in managing human resources.*

**Keywords :** *Compensation, Performance*





## Kata Pengantar



*Assalamu'allaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah segala Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Karunia dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. AGUNG SEDAYU AJIBARANG”**

Penyusunan skripsi ini sendiri merupakan suatu persyaratan ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 dan disamping itu mempunyai makna sebagai penambah ilmu bagi penulis mengingat skripsi yang di buat merupakan suatu ilmu yang penting dan berguna.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah S.W.T, atas segala rahmat dan hidayah yang telah Engkau limpahkan hingga saat ini.
2. Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak H. Soenardi Yudo Pranoto dan Mamah Hj. Narsini, terimakasih atas segala-segalanya yang telah kalian berikan untukku, kasih sayang yang tiada henti, doa dan pengorbanan yang tulus demi kesuksensanku. Harapan kalian adalah cita-citaku, semoga ini dapat menjadi

hadiah kecil yang bisa Vina persembahkan khususnya buat Mamah, Vina pengen liat Mamah sembuh. Sampai kapanpun Vina tidak akan bisa balas segala yang kalian berikan buat Vina. I'm always loving you forever.

3. Bapak Prof. Dr. Edi Suandi Hamid M. Ec, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak D. Agus Hardjito, Drs, Msi, PhD. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Drs. H. Syafaruddin Alwi, M.S. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak Achmad Sobirin, Drs.,M.B.A.,Ph. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak dan Ibu Dosen FE UII yang telah memberikan bekal ilmu kepada saya selama menempuh studi di FE UII.
9. Kakak-kakakku tersayang Mas Agung. Mba Vivi dan Mba Anis, Mba Puji, Mas Kabul, Bang Todi, terimakasih atas dukungan, nasehat, serta doa yang tiada henti. Keponakan-keponakankku yang lucu dan jail Dhika, Arul, Bitu, Aril, dan Uyeng. Serta sepupuku Mba Idah dan Gopet terimakasih buat dukungannya.

I Love You all. 😊

10. Kakak Sepupuku Mas Sujak sekeluarga, Ajiez, terimakasih udah kasih ijin Vina buat penelitian di CV. Agung Sedayu dan udah bantu Vina kasih informasi. Terimakasih dukungannya. 😊

11. Pak Lik Atin dan Bu Lik Suci yang udah Vina anggap seperti orang tuaku sendiri, terimakasih doa dan dukungannya.
12. My Lovely Boy Aditya Nugroho, yang udah support dan jagain aku sampai saat ini. Terimakasih atas kasih sayang dan cintanya. Semoga Allah memberikan yang terbaik bagi hubungan kita kelak. Amin. Love You...☺
13. Keluarga besarku di Ajibarang (Banyumas) dan Yogyakarta, terimakasih atas segala doa dan dukungan serta bimbingan untuk Vina.
14. Sahabat Jogjaku Bondan, Upil, Saipul, Faris Bobiba, Ucil, Ayip, Aa'Krisman, terimakasih buat dukungan, saran, kritik, dan kebersamaanya selama di jogja dan semoga nggak nyampe di Jogja aja yaa. Kita adalah calon manajer yang sukses. Amin..Kangen ketawa-ketiwi bareng kalian... ☺
15. Sahabatku sejak jaman bahola dan sampai kapanpun Vika, Any, Yesi, Nyit-Nyit dkk, terimakasih buat doa dan dukungannya, buat curhat-curhatan kita yang amazing..buat teman kecilku Santi, Isna kalian takkan terganti.  
Miss You ☺
16. Keluarga besar Kost Ringin Raya 12 (Lany, Indri, Upik, Mb Bona, Mb Incung, Mb Tiwi, terimakasih buat dukungan, curhatan, dan sharing info jadi aku tambah wawasan. Kalian keluarga Jogjaku yang terbaik.. ☺
17. Teman-teman SDM yang baik hati, Flo, Ichi, Risma, Dwi, Furqon, Bob, Alwi, Dimas, Heru, Yusri, Ega, Melani, Mbak Uli, Mas Bagus, Mas Tinton, terimakasih. Senang bisa bersusah payah dan belajar bareng kalian ngerjain tugas Metopel SDM dari Ibunda tercinta Dra. Trias Setiawati, M.Si, terimakasih ibu atas bimbingan, motivasi, dan wejangan-wejangan yang sangat bermanfaat bagi saya. ☺

18. Adis dan keluarga, terima kasih banyak atas dukungan dan doanya serta sudah menganggap Vina bagian dari kalian. ☺
19. R 4192 LE, si Red jagoan terbaik sejak kelas 2 SMA, yang udah anter kemanapun aku mau. Maaf ya sekarang jarang-jarang diservice dan udah kubikin bodymu lecet-lecet. ☹
20. Laptopku sayang...hiburanku yang paling berharga bisa digunakan kapan saja, dimana saja, dalam situasi dan kondisi apapun. thankyou
21. My Inspirations. Rumah Allah SWT Mekkah, kapan ya bisa kesana ??? Pengen naek Haji euy..
22. Sudut Kota Jogja yang selalu ngangenin.....
23. Mbak Yanti, Bu Agus yang selalu bikinin makanan kalo aku lagi males keluar nyari maem. Tempat maem favoritku : Penyetan Mbak Tsani, Penyetan Croos Net, Penyetan Lombok Ijo, Karamba, Angkringan Timoho en Deket Burjo Apartemen, Mie Dog2 Sangkuriang, Pasta Gio, Kalimilk, Sop Karang Kajen, Seafood Moses, Mc'D, Pojok ISI, dan lain-lain.
24. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang turut membantu baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih atas dukungan dan perhatian yang kalian berikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan yang saya miliki, oleh karena itu saran-saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, serta menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua. Amin.

***Wabillahitaufik Walhidayah***

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***



**Yogyakarta, Desember 2011**

**Penulis**

**(Vina Hidayah)**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi .....	v
Halaman Motto .....	vi
Halaman Persembahan .....	vii
Abstrak .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xiv
Daftar Tabel .....	xvii
Daftar Gambar .....	xviii
Daftar Lampiran .....	xix

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5

## **BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN LANDASAN TEORI**

2.1. Landasan Teori .....	6
2.2. Penelitian Terdahulu .....	23
2.3. Kerangka Pemikiran .....	28
2.4. Hipotesis .....	29

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi .....	30
3.2. Gambaran Umum Perusahaan .....	31
3.3. Definisi Operasional .....	32
3.4. Sumber Data dan Metode Pengambilan Data .....	36
3.5. Populasi dan Sampling .....	40
3.6. Uji Instrumen Penelitian .....	41
3.7. Metode Analisis Data .....	47
3.8. Uji Hipotesis .....	52

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Analisis Deskriptif .....	56
4.2. Analisis Kuantitatif .....	71
4.3. Uji Asumsi Klasik .....	83
4.4. Pembahasan dan Implikasi .....	85

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	92
5.2. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	95
<b>LAMPIRAN</b> .....	98





## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	47
Tabel 4.1. Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden menurut Usia.....	57
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden menurut Masa Kerja.....	58
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden menurut Beban Tanggungan .....	59
Tabel 4.5. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Mayoritas .....	60
Tabel 4.6. Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) .....	62
Tabel 4.7. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) .....	64
Tabel 4.8. Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) .....	66
Tabel 4.9. Variable Kinerja (Y) .....	69
Tabel 4.10. Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian .....	70
Tabel 4.11. Hasil Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.12. Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.13. Koefisien Korelasi Parsial .....	82
Tabel 4.14. Uji Linieritas .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	29
Gambar 3.1. Peta Lokasi Perusahaan .....	30
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 (Kuesioner) .....	98
Lampiran 2 (Data Mentah) .....	105
Lampiran 3 (Hasil Validitas & Reliabilitas) .....	108
Lampiran 4 (Analisis Deskriptif & Kuantitatif) .....	115
Lampiran 5 (Biodata) .....	124



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (sdm) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan kompensasi merupakan tanggung jawab yang penting dan kadang sulit bagi manajer sumber daya manusia. Karena faktor-faktor teknis, legal, keperilakuan, dan organisasional, isu-isu yang berkaitan dengan gaji sering rumit dan menekan secara emosional. Bayaran karyawan tidak hanya menentukan standar kehidupannya saja, namun juga indikasi keberhasilan dan nilai pribadinya bagi masyarakat. Oleh karena itu, adalah penting memahami dampak gaji atas motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan antara gaji dan tunjangan-tunjangan. Gaji meliputi upah, bonus-bonus, insentif-insentif, dan pembagian laba yang diterima karyawan. Tunjangan-tunjangan meliputi semua item bukan gaji seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan, layanan karyawan lainnya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas pemastian bahwa kompensasi karyawan adalah kompetitif dibandingkan organisasi lainnya, dan adil dari segi keadilan internal, legal, dan pemotivasian (Simamora, 1997).

Dengan adanya kompensasi baik finansial maupun non finansial, akan membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya kompensasi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Berdasarkan uraian diatas menarik bila melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG SEDAYU AJIBARANG”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang secara bersama – sama yaitu terdiri dari variable kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ )?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang secara parsial yaitu terdiri dari variable kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ )?

3. Jenis kompensasi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang ?

### 1.3 TUJUAN

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang secara bersama – sama yaitu terdiri dari variable kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang secara parsial yaitu terdiri dari variable kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ).
3. Untuk mengetahui jenis kompensasi manakah yang lebih dominan antara sistem kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang.

## 1.4 MANFAAT

### 1. Bagi Perusahaan

- Pimpinan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi pimpinan perusahaan dalam mengetahui sampai dimana kinerja karyawannya dan mengetahui apa yang harus dilakukan.

- Karyawan

Mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2. Bagi Penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat untuk kedepannya apabila akan melakukan penelitian selanjutnya, dan mengetahui sampai seberapa besar kompensasi dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi segala pihak yang sedang berkepentingan dan cukup membantu dalam hal informasi tentang Sumber Daya Manusia.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku (Alwi, 2001).

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 (Flippo, 1980)

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lain adalah semua kegiatan yang dilakukan mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia tadi, untuk dimanfaatkan bagi kemaslahatan hidup manusia itu sendiri (Saydam, 2005).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2006).

Sedangkan menurut Hani Handoko (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marihot, (2002) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan-hubungan kepegawaian.

### 1. Persiapan dan Pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan. Untuk dapat melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran, manajemen sumber daya manusia sudah barang tentu harus mengetahui keseluruhan tugas yang ada dalam organisasi berikut dengan rincian tugas (*job description*), persyaratan tugas (*job specification*), dan standar kinerja (*job performance standard*).

### 2. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah untuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja.

### 3. Pengkompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan

lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta untuk menjaga kesehatan pegawai.

#### 4. Hubungan – Hubungan Kepegawaian

Hubungan – Hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan. Kemudian bilamana dalam organisasi terbentuk organisasi atau serikat pekerja, organisasi harus melakukan kerja sama yang sinergis, dalam arti saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi.

Ada dua macam pendekatan yang dikenal dalam mengelola sumber daya manusia dua macam pendekatan yang dikenal itu adalah *soft approach* (pendekatan lunak/human) yang dikembangkan oleh *Harvard Business School* dan *hard approach* (pendekatan sistemik) yang dikembangkan *Michigan Business school*. *Hard approach* akan berbicara tentang sistem pengorganisasian yang akan diterapkan. *Soft approach* berbicara tentang pembangunan budaya kerja bagi karyawan dengan pendekatan psikologis perusahaan sehingga tercipta kesinergisan dalam perusahaan (Fauzan, 2009).

### ***1. Hard approach***

Salah satu pendekatan melalui *hard approach tools* adalah dengan mendesain sistem manajemen SDM perusahaan. Ketika membicarakan tentang system manajemen SDM maka perusahaan harus memperhatikan ha-hal berikut: (Fauzan, 2009).

#### ***1. Staffing***

Pencarian dan penempatan staf ini meliputi strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi yang diterapkan oleh perusahaan,

#### ***2. Evaluasi Kinerja***

Penilaian terhadap kinerja dari para pekerja yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi harus dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya dan menjadi data yang penting dalam pemberian reward kepada karyawannya.

#### ***3. Training***

Program-program pelatihan secara berkesinambungan perlu dirancang untuk memberikan keterampilan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja.

#### ***4. Pengembangan***

Para pekerja yang dimiliki pertama kali harus diukur untuk mengenali kemampuannya; kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan diri untuk menutupi kesenjangan kemampuan dengan target yang ada.

#### 5. *Reward and Recognition*

Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

## 2. *Soft approach*

Dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan psikologi karyawan atau bahkan psikologi organisasi, yaitu bagaimana sebuah perusahaan menciptakan budaya kerja perusahaan. Beberapa hal negatif yang dapat terjadi akibat buruknya penerapan *soft approach* ini adalah: (Fauzan, 2009).

### 1. Terjadinya Stress kerja

Stress kerja dapat terjadi karena lingkungan kerja tidak nyaman.

### 2. Turunnya Loyalitas

Ketidaknyamanan hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya akan dapat menurunkan loyalitas dan ketidakbetahan seorang karyawan untuk terus bekerja ditempat tersebut.

### 3. Hilangnya Karyawan Berprestasi

Seorang karyawan memiliki naluri-naluri alamiah yang merupakan bawaan dari proses penciptaan sebagai manusia. Diantara naluri-naluri tersebut adalah naluri untuk mendapatkan penghargaan dan penghormatan yang wajar.

### **2.1.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (1997) mengatakan bahwa perencanaan (*planning*) adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama periode waktu mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan-tujuan tersebut. Perencanaan haruslah mendahului semua aktivitas manajemen agar organisasi sukses dalam mencapai tujuannya. Terdapat beberapa alasan mengapa perencanaan itu perlu.

1. Perencanaan membuahkan keberhasilan.
2. Perencanaan memberikan manajemen perasaan bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sehingga perencanaan membantu manajemen menunaikan pekerjaan-pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, sosial, politik, dan lingkungan.
3. Perencanaan mewajibkan manajemen menetapkan tujuan-tujuan organisasi. Tanpa adanya tujuan-tujuan organisasi, maka pengendalian yang efektif tidak akan mungkin terselenggara.

### **2.1.1.3 Dampak Sumber Daya Manusia terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (1997) faktor-faktor penting sebagai dasar untuk membantu perencanaan bisnis dan eksekutif dalam memikirkan relevansi perencanaan sumber daya manusia. Faktor-faktor mendasar dari sumber daya manusia adalah:

- 1. Biaya Ekonomis.** Biaya tenaga kerja merupakan biaya yang signifikan bagi banyak organisasi, sering bertengger langsung di bawah biaya modal dan biaya bahan baku. Biaya modal, perlengkapan, dan bahan baku semakin sulit dikendalikan karena kelangkaannya dan inflasi. Dengan demikian, kendali atas tingkat pegawai, kompensasi, dan tunjangan merupakan hal penting dari perhatian manajemen.
- 2. Kapasitas untuk Beroperasi Secara Efektif.** Bakat dan upaya sumber daya manusia memiliki dampak nyata terhadap produktivitas, efektivitas organisasional, kompetensi manajemen, stabilitas organisasional, hubungan eksternal, adaptasi terhadap perubahan, serta perubahan lainnya yang mendukung tujuan-tujuan strategik perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bertumbuh dan berubah biasanya diwarnai dengan tidak adanya dukungan positif dari karyawan-karyawannya.



### 2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2009).

*Kompensasi* adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi (Handoko, 2010).

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. (Dessler, 2005)

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2002)

Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka pada perusahaan (Saydam, 2005).

#### **2.1.2.1 Tujuan – tujuan Administrasi Kompensasi**

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Tujuan-tujuan kompensasi diatas bukan merupakan aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman. Semakin padu dengan pedoman-pedoman itu, administrasi pengupahan dan penggajian akan semakin efektif. (Handoko 2010).

#### **2.1.2.2 Tantangan-tantangan Yang Mempengaruhi Kebijaksanaan Kompensasi**

Di antara tantangan-tantangan tersebut adalah :

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja
2. Serikat karyawan
3. Produktivitas
4. Ketersediaan untuk membayar

5. Kemampuan untuk membayar
6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
7. Kendala-kendala pemerintah. (Handoko, 2010).

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetensinya dan menimbulkan daya kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

### **2.1.2.3 Kompensasi dan Karakteristik-karakteristiknya**

Menurut Simamora (1997), ada 5 karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya :

1. *Arti penting.* Sebuah imbalan tidak bakal mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
2. *Fleksibilitas.* Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas.
3. *Frekuensi.* Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. *Visibilitas.* Imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan. Imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
5. *Biaya.* Sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Semakin rendah biayanya semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang

ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

#### **2.1.2.4 Kompensasi dan Kehadiran Kerja**

Gaji dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, penyelia, kondisi kerja), atau kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan).

Oleh karenanya, ketidakhadiran dapat menjadi salah satu cara dimana seorang karyawan dapat bereaksi pada suatu bentuk ketidakhadiran yang sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*). Para karyawan pada umumnya diberikan kesempatan untuk kehilangan beberapa jumlah hari tertentu setiap tahun (karena sakit, izin meninggalkan kerja) tanpa kehilangan gaji mereka. Bagaimanapun, beberapa karyawan tetap tidak hadir kerja meskipun hal ini tetap mengurangi gaji mereka. (Simamora, 1997).

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat

mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetensinya dan menimbulkan daya kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

#### **2.1.2.5 Keadilan dan Teori Keadilan**

Teori keadilan menyatakan bahwa orang mengevaluasi keadilan situasi mereka dengan membandingkannya dengan situasi yang diterima orang lain (Noe, *et al.* 2011)

Konsekuensi perbandingan seseorang bergantung pada apakah keadilan memang dirasakan. Jika keadilan dirasakan, maka tidak ada perubahan perilaku atau sikap. Sebaliknya, jika yang dirasakan adalah ketidakadilan, maka seseorang akan berusaha memulihkan keadilan. Beberapa cara memulihkan keadilan ini cukup kontraproduktif, antara lain (1) mengurangi input diri seseorang (tidak bekerja keras), (2) meningkatkan hasil seseorang (misalnya

dengan mencuri), (3) meningkatkan situasi yang memicu rasa ketidakadilan (meninggalkan organisasi atau menolak bekerja ataupun bekerja sama dengan karyawan yang dirasa dibayar lebih).

Implikasi utama dari teori kepatutan bagi pengelolaan kompensasi karyawan adalah karyawan mengevaluasi gajinya pada titik yang penting dengan membandingkannya dengan bayaran orang lain, serta sikap dan perilaku kerjanya akhirnya dipengaruhi oleh perbandingan tersebut.

Implikasi lainnya adalah persepsi karyawan merupakan penentu evaluasi mereka. Fakta bahwa manajemen yakin karyawannya dibayar pantas dibandingkan dengan perusahaan lain tidak lantas berlaku di pihak karyawan itu sendiri. Karyawan bisa jadi memiliki informasi berbeda ataupun melakukan perbandingan yang berbeda dibanding manajemen (Noe, *et al.* 2011).

### **2.1.3 Kinerja**

Menurut Simamora (1997) “ kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2009).

Sedangkan menurut Mulyadi dalam (Veithzal Rivai, 2009) mendefinisikan kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.3.1 Penilaian Kinerja**

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. (Rivai, 2009). Keputusan yang paling penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian ini antara waktu enam bulan hingga satu tahun. Penetapan periode ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri.

Menurut Parasuraman Zeithaml dan Berry dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.



### 2.1.3.2 Penilaian Kinerja dan Telaah Gaji

Keputusan-keputusan yang paling sering bertumpu pada tujuan evaluatif adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya. Sepanjang karyawan diberikan perhatian, hal ini merupakan salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja. Itulah sebabnya mengapa ada istilah *merit evaluation* (evaluasi prestasi) atau *merit review* (tinjauan prestasi), yang dapat dijumpai dalam organisasi yang menggunakan penilaian kinerja untuk menentukan kenaikan gaji. Dalam jangka pendek, penilaian kinerja dapat menentukan kenaikan merit untuk tahun berikutnya; dalam jangka panjang penilaian kinerja dapat menentukan karyawan-karyawan mana yang mendapatkan pembayaran yang lebih tinggi. (Simamora, 1997).

### 2.1.3.3 Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu

- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

#### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2003), Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut.

- a. *Perbaikan Kinerja*

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- b. *Penyesuaian Kompensasi*

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

- c. *Keputusan Penempatan*

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

- d. *Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan*

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

*e. Perencanaan dan Pengembangan Karir*

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

*f. Defisiensi Proses Penempatan Staf*

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

*g. Ketidakakuratan Informasi*

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktetapan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

*h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan*

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

*i. Kesempatan Kerja yang Sama*

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitanya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

*j. Tantangan-tantangan Eksternal*

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

*k. Umpan Balik pada SDM*

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

### **2.1.3.5 Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja**

**a. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja**

Menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

**b. Tujuan khusus digolongkan kepada dua bagian besar:**

(1) Evaluasi (*evaluation*), dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran

atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan. (Simamora, 1997).

## **2.2 Penelitian terdahulu**

Penelitian tentang kompensasi dan kinerja pernah dilakukan oleh Riady dengan judul “Kompensasi Finansial, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Komitmen Keorganisasian”. Hasil penelitian ini memperkaya penelitian tentang komitmen keorganisasian karyawan dengan model baru yang memperkuat sekaligus memperkaya penelitian terdahulu serta mempertegas konsep-konsep yang ada. Kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja secara bersama memberikan kontribusi positif (76,8%) terhadap komitmen karyawan spesialis kredit pada bank BUMN dapat diupayakan melalui pengelolaan kualitas kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian komitmen keorganisasian dapat diprediksi melalui kualitas kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja. Secara umum komitmen keorganisasian (EOC) dan kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan kerja di bank BUMN perlu diperbaiki.

EOC tergolong “sedang”, Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan di bank BUMN masuk dalam kategori “biasa” sedangkan kompensasi finansial berada dalam kategori “agak buruk”. EOC dan kualitas kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja di antara bank BUMN juga berada nyata, terutama antara BNI dengan BRI dan BTN.

Karyawan spesialis kredit di bank BUMN mengalami : (1) praktik kompensasi finansial belum mampu memotivasi dan belum adil; (2) fasilitas kerja yang kurang mendukung; (3) identitas tugas yang kurang jelas.

Artiningsih (2007). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Budaya dan kinerja Perusahaan Pmdn Di Kalimantan Selatan” Hasil penelitian dan kesimpulan :

- a. Hasil analisis SEM menunjukkan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap budaya perusahaan.
- b. Kompensasi tidak selalu dalam bentuk finansial tetapi juga dalam bentuk non-finansial yang sangat dihargai karyawan dan harus diperhatikan organisasi.
- c. Hasil analisis SEM menunjukkan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- d. Pengaruh signifikan mengidentifikasi bahwa kompensasi non-finansial dari lingkungan perusahaan PMDN telah diterapkan dengan baik.

- e. Pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan mengidentifikasi penerapan kompensasi non-finansial yang tepat dalam bentuk penghargaan, pemberian pujian dan pengakuan atas prestasi karyawan.
- f. Budaya perusahaan sebagai sesuatu karakter perusahaan yang unik yang diwujudkan dalam suatu sistem yang dianut bersama oleh karyawan dalam perusahaan.

Persamaan yang di ambil dari penelitian ini adalah meneliti tentang kompensasi, akan tetapi pada penelitian ini membahas tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi dan pengaruhnya terhadap budaya dan kinerja organisasi. Sedangkan penelitian yang di lakukan peneliti sekarang mengangkat tentang kompensasi dan pengaruhnya hanya terhadap kinerja karyawan.

Khoiriyah (2009). Dengan judul “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.” Hasil penelitian dan kesimpulan :

- a. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan:  $Y = 0,384 + 0,515.X1 + 0,463.X2$  yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

- b. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung  $X1 = 7,588$  diterima pada taraf signifikansi 5%.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung  $X2 = 6,142$  diterima pada taraf signifikansi 5%.
- d. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.
- e. Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 64,3%.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah terletak pada variable X yang hanya meneliti tentang pengaruh upah (kompensasi finansial langsung) terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian sekarang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang meliputi kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tak langsung ( $X_2$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ).



Dito (2010). Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Wardani (2009). Judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.” Adapun beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.

- b. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

Implikasi teoritik berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui indikator-indikator tentang jenis dan jumlah kompensasi yang layak dan adil, keahlian yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Selain itu, perlu juga untuk menambah variabel yang lain sehingga hasil penelitian-penelitian yang serupa akan memberikan informasi ilmiah yang lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam kepentingan memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Implikasi untuk pihak manajemen PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) pada khususnya dan untuk dunia usaha pada umumnya untuk lebih memperhatikan masalah kompensasi, keahlian dan motivasi kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

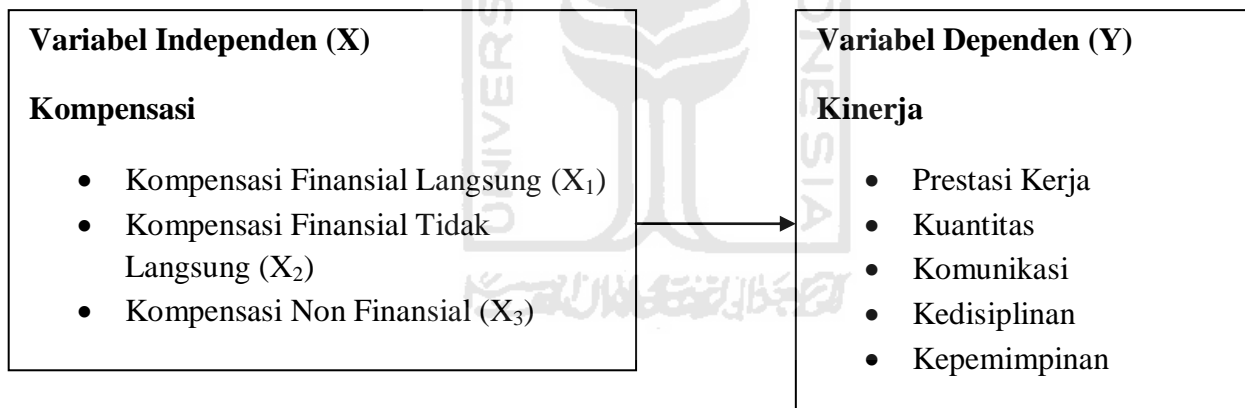
Persamaan dalam penelitian ini adalah meneliti tentang kompensasi hanya saja terdapat perbedaan pada variable (Y) yaitu pengaruhnya terhadap prestasi

kerja sedangkan pada penelitian sekarang meneliti tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus mempermudah dan pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pikir Penelitian**

## 2.4. Hipotesis

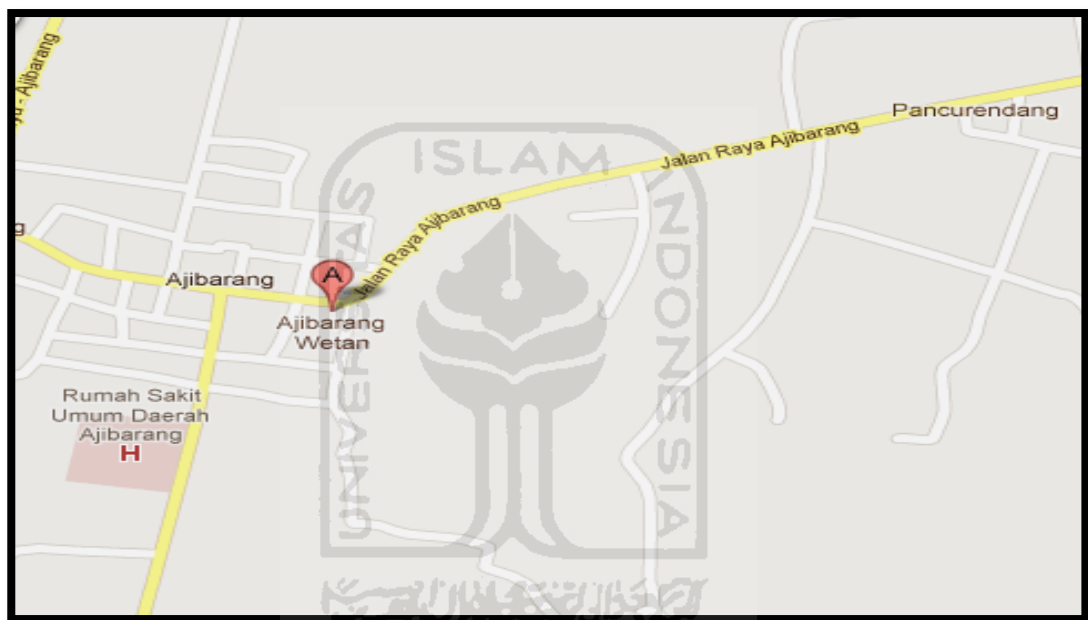
1. Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang secara bersama – sama.
2. Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang secara parsial.
3. Kompensasi pada kompensasi non finansial merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi



Gambar 3.1 Peta Lokasi CV. Agung Sedayu Ajibarang (www.maps.google.com)

CV. Agung Sedayu terletak di Jl. Basuki No.640 RT 01/ RW.08 Ajibarang Wetan, Kec. Ajibarang, Kab. Banyumas (Jateng) 53163. No. Telp : (0281) 572 106.

E-mail : [agungsedayu72@gmail.com](mailto:agungsedayu72@gmail.com).

### 3.2 Gambaran Umum

CV. Agung Sedayu merupakan Perseroan Komanditer yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi dan Arsitektur. Perseroan ini berkedudukan di Ajibarang dan untuk pertama kalinya berkantor di Jalan Basuki nomor 640. Desa Ajibarang Wetan Kecamatan Ajibarang. CV. Agung Sedayu dibentuk berdasarkan Akta No. 3, hari Selasa tanggal 2 bulan November tahun 1982 di depan notaris Surjana Hadiwidjaja. Perseroan ini diurus dan dipimpin oleh persero pengurus Heri Soetanto sebagai Direktur, dengan komanditer Ze Joko Yudoprayitno.

CV. Agung Sedayu selalu aktif dalam kegiatan-kegiatan konstruksi yang dilaksanakan oleh Dinas Pemerintahan, maupun swasta. Namun karena beberapa hal, Perseroan ini mengalami perubahan yang disertai dengan perubahan kepengurusan. Perubahan terakhir ini disahkan berdasarkan Akta Perubahan Nomor 04, hari Sabtu tanggal 29 bulan Januari tahun 2011 di depan Notaris Surjana Hadiwidjaja dengan Direktur /Persero Pengurus Aziz Farizal, ST dan Persero Komanditer Aditya Artanti, ST.

CV. Agung Sedayu memiliki karyawan berjumlah 36 orang, yang terdiri dari:

- Pelaksana Lapangan : 2 orang
- Logistik : 2 orang

- Administrasi : 1 orang
- Administrasi Teknik : 1 orang
- Surveyor : 1 orang
- Teknisi peralatan : 1 orang
- Operator peralatan : 1 orang
- Tukang-tukang : 9 orang
- Sopir : 2 orang
- Pekerja : 16 orang

### **3.3 Definisi Operasional**

#### **3.3.1 Kompensasi**

##### **3.3.1.1 Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )**

Yaitu imbalan moneter yang diberikan oleh pengusaha seperti gaji pokok dan gaji variable.

##### **a. Gaji**

Menggambarkan input yang dimiliki oleh karyawan yang diberikan perusahaan. Indikatornya:

- Gaji dasar sesuai dengan pendidikan
- Gaji dasar sesuai dengan keahlian
- Gaji dasar sesuai dengan pengalaman

b. Insentif

Adalah pembayaran – pembayaran & jasa yang melengkapi gaji pokok.

Indikatornya:

- Kesesuaian besarnya insentif terhadap penjualan / laba
- Kesesuaian besarnya insentif terhadap produktivitas
- Kesesuaian besarnya insentif berdasarkan posisi / jabatan

c. Bonus

Adalah Pembayaran yang sekaligus diberikan karena memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Indikatornya :

- Kesesuaian jumlah bonus yang diterima atas keberhasilan pekerjaan tersebut
- Kesesuaian jumlah bonus yang diterima dengan resiko pekerjaan tersebut.

### 3.3.1.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( X2 )

Kompensasi finansial tidak langsung, yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.



Menurut Rivai (2009) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya maningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Indikatornya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti:

- a) Asuransi –asuransi
- b) Tunjangan- tunjangan
- c) Uang pensiun

### **3.3.1.3 Kompensasi Non Finansial ( X3)**

Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Simamora, 1997).

#### **a. Pekerjaan**

Merupakan penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Indikatornya :

##### **1) Tanggung Jawab,**

Karyawan menerima pembagian tugas dan ada tanggung jawab yang diemban setiap personilnya maupun tiap kelompoknya

##### **2) Otonomi atau wewenang,**

Adanya kebebasan dari setiap individu untuk berusaha menyelesaikan tugas & tanggung jawabnya dengan cara sendiri.

3) Tugas – tugas yang menarik tantangan.

Karyawan mendapatkan tugas yang menantang sehingga kompetensinya meningkat.

4) Pengakuan

Karyawan mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang mereka lakukan.

b. Lingkungan pekerjaan

Merupakan penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan melalui lingkungan pekerjaan yang mereka dapat. Indikatornya :

1. Kebijakan-kebijakan yang sehat
2. Supervisi yang kompeten
3. Kerabat kerja yang menyenangkan
4. Lingkungan kerja yang nyaman

### 3.3.2 Kinerja ( Y )

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau

yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Rivai, 2009).

### **3.3.2.1 Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:**

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

## **3.4 Sumber Data dan Metode Pengambilan Data**

### **3.4.1 Sumber data**

- a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi. Contoh sumber data sekunder adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa

dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu atau sumber umum seperti majalah atau buku tua (Sekaran, 2006).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Contoh data sekunder misalnya, catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2006).

### 3.4.2 Metode pengambilan data

#### 3.4.2.1 Teknik Kuisioner

Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variable penelitian (Sekaran, 2006).

Prinsip susunan kata mengacu pada faktor, seperti :

1. Ketepatan isi pertanyaan
2. Bagaimana pertanyaan disampaikan dan tingkat kefasihan bahasa yang digunakan
3. Tipe dan bentuk pertanyaan yang diajukan
4. Urutan pertanyaan
5. Data pribadi yang dicari dari responden.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kueisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, beban tanggungan, dan lain-lain)
2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala LIKERT, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu atau Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Skala LIKERT dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “ lebih tinggi “ dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari Ragu-ragu.

#### **3.4.2.2 Teknik Wawancara**

Teknik wawancara adalah kegiatan untuk bertanya langsung pada subyek penelitian.

#### **3.4.2.3 Hasil Wawancara Mendalam**

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mungkin kurang didapatkan ketika observasi, dalam wawancara kali ini dilakukan di CV.Agung Sedayu Ajibarang yang beralamat di jalan Basuki No.640 Ajibarang Wetan, Kec. Ajibarang, Kab. Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia. Dalam kesempatan wawancara kali ini penulis diberi kesempatan untuk mewawancarai Direktur /Persero Pengurus perusahaan yaitu Aziz Farizal, ST. Dalam wawancara kali ini saya mengajukan beberapa pertanyaan yang bertujuan untuk

mengetahui informasi yang saya butuhkan berdasarkan panduan. Berikut merupakan hasil dari wawancara yang singkat kepada sodara Aziz Farizal, ST :

1. Berapa jumlah karyawan yang ada pada CV. Agung Sedayu Ajibarang?
2. Bentuk kompensasi apa saja yang telah diberikan CV. Agung Sedayu Ajibarang sebagai balas jasa dan penghargaan atas kinerja yang telah diberikan para karyawan?
3. Bagaimana sistem penggajian / pemberian kompensasi kepada karyawan?
4. Pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan indikator apa saja?
5. Sejauh ini bagaimana kinerja karyawan dengan sistem penggajian yang diberikan oleh perusahaan?

### **3.5 Populasi dan Sampling**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok, orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian kali ini , peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai objek penelitian. Jadi penelitian ini, populasi sama denga sampel, dan jumlah yang digunakan ini adalah 36 orang karyawan.

Alasan mengapa penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel adalah karena jumlah anggota sudah cukup memenuhi dan agar pengambilan kesimpulan umum penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

### **3.5.2 Sampel**

Sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 36 sampel dari total keseluruhan populasi karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang.

## **3.6 Uji Instrument Penelitian**

Metode ini digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah agar mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat menjadi alat pengukur yang valid dan stabil dalam mengukur suatu gejala yang ada.

### **3.6.1 Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).



Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 3.6.2 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2002).

Dalam penelitian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisa faktor dan analisa butir. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir, dimana untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden (Arikunto, 2002)

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	KFL1	0.540	0.329	Valid
	KFL2	0.731	0.329	Valid
	KFL3	0.861	0.329	Valid
	KFL4	0.889	0.329	Valid
	KFL5	0.871	0.329	Valid
	KFL6	0.846	0.329	Valid
<b>Lanjutan Tabel</b>				

Kompensasi Finansial Tidak Langsung	KFTL1	0.700	0.329	Valid
	KFTL2	0.667	0.329	Valid
	KFTL3	0.646	0.329	Valid
	KFTL4	0.696	0.329	Valid
	KFTL5	0.872	0.329	Valid
	KFTL6	0.777	0.329	Valid
	KFTL7	0.793	0.329	Valid
	KFTL8	0.839	0.329	Valid
	KFTL9	0.706	0.329	Valid
	KFTL10	0.636	0.329	Valid
	KFTL11	0.534	0.329	Valid
Kompensasi Non Finansial	KNF1	0.784	0.329	Valid
	KNF 2	0.786	0.329	Valid
	KNF 3	0.792	0.329	Valid
	KNF 4	0.772	0.329	Valid
	KNF 5	0.772	0.329	Valid
	KNF 6	0.817	0.329	Valid
	KNF 7	0.732	0.329	Valid
Kinerja	KIN1	0.724	0.329	Valid
	KIN2	0.779	0.329	Valid
	KIN3	0.709	0.329	Valid
	KIN4	0.532	0.329	Valid
	KIN5	0.457	0.329	Valid

	KIN6	0.706	0.329	Valid
	KIN7	0.854	0.329	Valid
	KIN8	0.686	0.329	Valid
	KIN9	0.809	0.329	Valid
	KIN10	0.699	0.329	Valid
	KIN11	0.579	0.329	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal.109)

Keterangan : Valid ( $p\text{-value} < 0,05$ )

Berdasarkan Tabel 3.1 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya variabel kompensasi dan variable kinerja mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.329), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 35 butir dinyatakan valid, sehingga 35 butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

### 3.6.3 Uji Realibilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (  $\alpha$  ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali,2011).

Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan rumus alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total.

Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan I dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right\}$$

Keterangan:


$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sum \sigma t^2$  = Variasi total (Arikunto 2002)

Untuk memperoleh jumlah varian butir dicari terlebih dahulu setiap butir, kemudian dijumlahkan. Adapun rumus untuk mencari varians adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum(X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$


Keterangan:

$\sigma$  = Varians tiap butir

$X$  = Jumlah skor

$N$  = Jumlah responden (Arikunto 2002).

**Tabel 3.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0.924	0.6	reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0.930	0.6	reliabel
Kompensasi Non Finansial	0.929	0.6	reliabel
Kinerja	0.905	0.6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal.110)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupuun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

### 3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis ini berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungannya melalui pengolahan SPSS 16. Adapun metode penghitungan analisisnya sebagai berikut:

#### 3.7.2.1 Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja, bila 2 variabel atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan variabel Kinerja Pegawai. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi (X) sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2005) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja

$a$  = Nilai  $Y$ , jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$



$b_1$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen ( $Y$ ) yang didasarkan pada variabel  $X_1$  (independen).

$b_2$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen ( $Y$ ) yang didasarkan pada variabel  $X_2$  (independen)

$b_3$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen ( $Y$ ) yang didasarkan pada variabel  $X_3$  (independen).

$X_1$  = Sebagai nilai variabel Kompensasi Finansial Langsung

$X_2$  = Sebagai nilai variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

$X_3$  = Sebagai nilai variabel Kompensasi Non Finansial

### 3.7.2.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2001). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
  - a.  $H_0$  : data residual berdistribusi normal
  - b.  $H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
  - a.  $H_0$  : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal
  - b.  $H_a$  : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal

3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS 16

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

**3.7.2.2.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2001). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2001).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $X^2$  hitung atau  $(n \times R^2)$ .

Prosedur pengujian Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Lakukan regresi persamaan utama

2. Jika dianggap persamaan utama tersebut yang benar spesifikasinya, maka nilai residualnya akan dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel bebas dengan persamaan regresi :

$$U_t = B_0 + B_1 \text{Soft}^2 + B_2 \text{Hard}^2 + B_3 \text{Kepercayaan}^2$$

3. Dapatkan nilai  $R^2$  untuk menghitung  $X^2$  hitung

Prosedur pengujian hipotesis:

1. Perumusan hipotesis

$H_0$  : spesifikasi model berbentuk fungsi linear

$H_a$  : spesifikasi model tidak berbentuk fungsi linear

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $X^2$  hitung  $< X^2$  tabel

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $X^2$  hitung  $\geq X^2$  tabel

3. Perhitungan

Tahap perhitungan berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji linearitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

### 3.8. Uji Hipotesis

#### 3.8.1. Uji F

Uji hipotesis F-test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho , 2005)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$  Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ )

- b) Menentukan *level of significant*. Dengan  $\alpha = 5\%$ .
- c) Tingkat pengujian:

Ho ditolak apabila nilai sig < 0.05

Ho diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber: Sugiyono (2005)

### 3.8.2. Uji $t$

$t$ -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$  Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ )

- b) Menentukan *level of significant*. Dengan  $\alpha = 5\%$ .  
 c) Tingkat pengujian:

$H_0$  ditolak apabila nilai sig < 0.05

$H_0$  diterima apabila nilai sig > 0.05. Sumber : (Sugiyono 2005).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ), serta seberapa besar pengaruhnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, uji F, uji t, uji asumsi klasik, dan uji linearitas.

## 4.1. Analisis Deskriptif

### 4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

#### a. Jenis Kelamin Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	35	97,2
Wanita	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4, hal.120)

Dengan melihat jenis kelamin karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang dapat diketahui bahwa mayoritas adalah laki-laki yaitu sebesar 97,2 persen (35 orang). Sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 2,8 persen (1 orang). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki.



## b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang usia responden dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.2 :

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 20 tahun	2	5,6
20 - 29 tahun	13	38,9
29,1 - 40 tahun	12	30,6
Lebih dari 40 tahun	9	25,0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4, hal.120)

Dengan melihat struktur usia karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang dapat diketahui bahwa mayoritas berusia antara 20 - 29 tahun yaitu sebesar 38,9 persen. Sedangkan distribusi usia responden yang lain yaitu berusia kurang dari 20 tahun yaitu 5,6 persen atau 2 orang, yang berusia antara 29,1 – 40 tahun adalah sebesar 30,6 persen atau 12 orang, lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 25,0 persen atau 9 orang. Artinya bahwa mayoritas karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang berusia dewasa. Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal CV. Agung Sedayu Ajibarang karena

bidang tugas yang diberikan adalah cukup berat yaitu bidang konstruksi dan arsitektur. Dengan pegawai yang mayoritas berusia dewasa diharapkan kinerjanya tinggi.

### c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.3 :

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 5 tahun	16	44,4
5 - 15 tahun	20	55,6
15,1 - 25 tahun	0	0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.120)

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang dapat diketahui bahwa mayoritas bekerja diatas 5-15 tahun atau sebesar 55,6 persen. Kenyataan menunjukkan bahwa karyawan bekerja diatas 5-15 tahun, itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi untuk bekerja di CV. Agung Sedayu Ajibarang dapat bekerja dengan baik.

#### d. Beban tanggungan Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan beban tanggungan dapat dilihat dalam tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Beban tanggungan**

Beban tanggungan	Jumlah orang	Persentase
Tidak punya	8	22,2
1 - 2 orang	15	41,7
3 - 5 orang	12	33,3
Lebih dari 5 orang	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.120)

Dengan melihat beban tanggungan karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang dapat diketahui bahwa mayoritas memiliki tanggungan atau anak sebanyak 1 - 2 orang yaitu sebesar 41,7 persen atau 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mayoritas telah memiliki tanggungan atau anak, sehingga diharapkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena telah memiliki kewajiban untuk membiayai keluarganya.

Untuk membantu dalam memahami hasil profil karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang maka berikut ini adalah tabel ringkasan dari masing-masing kelompok yang paling mayoritas.

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Karakteristik Karyawan yang Mayoritas**

Karakteristik	Mayoritas	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	35	97,2
Usia	20 - 29 tahun	13	38,9
Masa kerja	5 – 15 tahun	20	55,6
Tanggungan	1 – 2 orang	15	41,7

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.117)

Dari table 4.5 diatas dapat dilihat bahwasannya jenis kelamin yang mayoritas yang ada di CV. Agung Sedayu Ajibarang adalah laki-laki sebanyak 35 orang dan mayoritas berusia antara 20 - 29 tahun sebanyak 13 orang, dengan masa kerja yang paling dominan adalah 5 - 15 tahun yaitu 20 orang, jumlah tanggungan sebanyak 1 - 2 orang yaitu sebanyak 15 orang dan karyawan mayoritas sebagai pekerja konstruksi lapangan.

#### **4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Nilai rata-rata 1,00 – 1,74 = Sangat Tidak Setuju

Nilai rata-rata 1,75 – 2,49 = Tidak Setuju

Nilai rata-rata 2,5 – 3,24 = Setuju

Nilai rata-rata 3,25 – 4,00 = Sangat Setuju

#### a. Variabel *Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ). Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju; Tidak Setuju; Setuju; dan Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independen*.

**Tabel 4.6**  
**Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )**

No. Item	Indikator Kompensasi Finansial Langsung	Rata2	Kategori
KFL1	Besarnya gaji pokok yang diterima cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari	3.30	Sangat Setuju
KFL2	Besarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan/ketrampilan yang dimiliki	3.39	Sangat Setuju
KFL3	Saya menerima gaji pokok tepat waktu	3.47	Sangat Setuju
KFL4	Perusahaan memberikan bonus	3.33	Sangat Setuju
KFL5	Bonus yang diberikan perusahaan dirasa cukup	3.30	Sangat Setuju
KFL6	Saya merasa puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan	3.36	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.36</b>	<b>Sangat setuju</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.117)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 36 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian sangat setuju terhadap variabel kompensasi finansial langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,36, yaitu berada pada interval antara 3,25 – 4,00. Penilaian tertinggi

terjadi pada indikator “Saya menerima gaji pokok tepat waktu”, sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator “Besarnya gaji pokok yang diterima cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari”, dan “Bonus yang diberikan perusahaan dirasa cukup”.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan kompensasi finansial langsung kepada karyawan yaitu dengan cara memberikan gaji pokok dengan tepat waktu. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan kompensasi finansial langsung kepada karyawan yang disesuaikan dengan standar upah minimum wilayah tersebut. Kompensasi finansial langsung merupakan kebutuhan paling mendesak dari kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang telah memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Rivai (2009) yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan karyawan memberikan penilaian yang rendah pada indikator “Besarnya gaji pokok yang diterima cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari”, dan “Bonus yang diberikan perusahaan dirasa cukup”. Hendaknya pihak manajemen CV. Agung Sedayu Ajibarang merancang kembali program kompensasi karena ini mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber dayannya. Apabila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik. Bahkan bila karyawan tidak ke luar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Dengan diberikannya kompensasi yang layak diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan pada akhirnya kinerjanya juga semakin meningkat.

**Tabel 4.7**

**Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )**

No. Item	Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Rata2	Kategori
KFTL1	Perusahaan memberikan Asuransi Kesehatan (JAMOSTEK)	3.44	Sangat Setuju
KFTL2	Saya merasa cukup dengan Asuransi Kesehatan yang diberikan perusahaan	3.27	Sangat Setuju
KFTL3	Perusahaan memberikan tunjangan makan yang layak	3.47	Sangat Setuju
KFTL4	Saya merasa cukup dengan tunjangan makan yang diberikan perusahaan	3.61	Sangat Setuju



KFTL5	Saya mendapatkan THR	3.58	Sangat Setuju
KFTL6	Saya merasa cukup dengan THR yang diberikan perusahaan	3.25	Sangat Setuju
KFTL7	Perusahaan memberikan cuti setiap hari raya	3.63	Sangat Setuju
KFTL8	Perusahaan memberikan cuti saat sakit	3.75	Sangat Setuju
KFTL9	Perusahaan memberikan cuti saat ada anggota keluarga yang meninggal dunia	3.72	Sangat Setuju
KFTL10	Perusahaan memberikan kesempatan cuti kecelakaan	3.38	Sangat Setuju
KFTL11	Perusahaan memberikan cuti akhir tahun	3.38	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.50</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.117)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 36 responden yang diambil sebagai sampel, karyawan telah memberikan penilaian sangat setuju terhadap variabel kompensasi finansial tidak langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,50 yaitu berada pada interval antara 3,25 – 4,00. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator “Perusahaan memberikan cuti saat sakit”, sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator “Saya merasa cukup dengan THR yang diberikan perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, karena berdasarkan persepsi karyawan pada variabel kompensasi finansial tidak langsung mereka memberikan penilaian sangat setuju, pada indikator “Perusahaan memberikan cuti saat sakit”.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan karyawan memberikan penilaian yang rendah pada indikator “Saya merasa cukup dengan THR yang diberikan perusahaan”. Mungkin sebagian besar karyawan merasa tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan masih kurang. Apabila perusahaan mau untuk memberikan tunjangan kepada karyawannya dengan jumlah yang lebih akan dapat memenuhi kesejahteraan karyawannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009) yaitu kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya maningkatkan kesejahteraan para karyawan.

**Tabel 4.8**  
**Variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>)**

No. Item	Indikator Kompensasi Non Finansial	Rata2	Kategori
KNF1	Atasan menjaga hubungan baik dengan bawahan	3.33	Sangat Setuju
KNF 2	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	3.31	Sangat Setuju
KNF 3	Atasan menegur atau menyapa saat bertemu	3.22	Setuju
KNF 4	Saya diberikan tanggung jawab sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	3.14	Setuju
KNF 5	Perusahaan memberikan kesempatan beribadah di sela waktu kerja	3.08	Setuju
KNF 6	Atasan memberikan senyuman apabila hasil kerja saya baik	3.08	Setuju

KNF 7	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpendapat	3.08	Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.17</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal. 118)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 36 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel kompensasi non finansial dengan rata-rata skor sebesar 3,17 yaitu berada pada interval antara 2,5 – 3,24. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator “Atasan menjaga hubungan baik dengan bawahan”, sedangkan penilaian terendah terjadi pada tiga indikator yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan beribadah di sela waktu kerja”, “Atasan memberikan senyuman apabila hasil kerja saya baik”, dan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpendapat”

Hasil ini berarti bahwa CV. Agung Sedayu Ajibarang telah memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya dengan baik. Hubungan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan harmonis dan antar sesama rekan kerja saling menghargai satu sama lain.

Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (1997), yaitu penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan karyawan memberikan penilaian yang rendah pada indikator “Perusahaan memberikan kesempatan beribadah di sela waktu kerja”, “Atasan memberikan senyuman apabila hasil kerja saya baik”, dan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpendapat”. Pimpinan CV. Agung Sedayu Ajibarang hendaknya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan atau bawahan, karena maju tidaknya perusahaan juga tergantung dari kinerja karyawan, jika karyawan bekerja secara baik pastinya akan menguntungkan perusahaan. Apabila karyawan merasa nyaman bekerja di tempat kerjanya maka kinerjanya pasti akan meningkat. Pengakuan terhadap kinerjanya tidak hanya dari segi fisik semata tapi juga perasaan nyaman secara batin, dimana karyawan merasa dihargai, terjalin hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, dan terjalin komunikasi yang baik serta lancar dengan atasan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan dapat menyampaikan pendapat, ide atau gagasan kepada atasan demi kemajuan perusahaan.

**b. Variabel *dependen* (Kinerja)**

Kinerja yaitu hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja diukur dengan 11 indikator. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang.

**Tabel 4.9**  
**Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	Indikator Kinerja	Rata2	Kategori
KIN1	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal	3.25	Sangat Setuju
KIN2	Saya mencari cara agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat	3.11	Setuju
KIN3	Saya mencari cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaan	3.14	Setuju
KIN4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja rutin	3.19	Setuju
KIN5	Saya mengikuti jam kerja tambahan	2.61	Setuju
KIN6	Kehadiran saya penuh	3.08	Setuju
KIN7	Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	3.17	Setuju
KIN8	Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	3.17	Setuju
KIN9	Saya memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan	3.25	Sangat Setuju
KIN10	Hasil pekerjaan saya rapi	3.28	Sangat Setuju
KIN11	Saya handal dalam bekerja	3.36	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.15</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.118)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 36 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memiliki kinerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,15 yaitu berada pada interval antara 2,5 – 3,24.

Kinerja tertinggi terjadi pada indikator “Saya handal dalam bekerja”, sedangkan kinerja terendah terjadi pada indikator “Saya mengikuti jam kerja tambahan”. Hasil ini berarti bahwa kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang tinggi. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan CV. Agung Sedayu Ajibarang untuk memberikan kompensasi yang layak dan sesuai pada karyawan sebagai balas jasa atas kerjanya yaitu dengan memberikan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Hal ini disebabkan karena untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian ini maka dapat dirangkum tingkat penilaian responden seperti tampak pada Tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Kategori
Kompensasi Finansial Langsung	3.36	Sangat Setuju
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	3.50	Sangat Setuju
Kompensasi Non Finansial	3.17	Setuju
Kinerja	3.15	Setuju

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.119)

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang, secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki nilai rata – rata sebesar 3,34 (tinggi). Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi pada variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, terbukti.

## **4.2. Analisis Kuantitatif**

### **4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 16. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ), yang mempengaruhi Kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang dilihat dalam tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t
Konstanta	0.738		
Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )	0.206	2.449	0.020
Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )	0.199	2.105	0.043
Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ )	0.321	3.790	0.001
F hitung	13.699		
Adjusted R square	0,521		
Multiple R	0,750		

Sumber : Data hasil regresi diolah 2011 (Lampiran 4, hal.119)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang sebagai berikut :

$$Y = 0,738 + 0,206 X_1 + 0,199 X_2 + 0,321 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:



**a. Konstanta (Koefisien a)**

Nilai konstanta sebesar 0,738 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja maka Kinerja akan menurun sebesar 0,738.

**b. Koefisien Kompensasi Finansial Langsung ( $b_1$ )**

Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,206 yang artinya apabila Kompensasi Finansial Langsung meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada Kinerja dengan peningkatan sebesar 0,206 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi Finansial Langsung dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi Finansial yang diterima karyawan semakin tinggi mengakibatkan Kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi Finansial Langsung yang semakin rendah maka Kinerja akan menurun.

**c. Koefisien Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $b_2$ )**

Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,199 yang artinya apabila Kompensasi Finansial Tidak Langsung meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada Kinerja dengan peningkatan sebesar

0,199 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), dan Kompensasi non finansial ( $X_3$ ), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi finansial tidak langsung dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi finansial tidak langsung karyawan semakin tinggi mengakibatkan Kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi finansial tidak langsung yang semakin rendah maka Kinerja akan menurun.

**d. Koefisien Kompensasi Non Finansial ( $b_3$ )**

Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,321 yang artinya apabila Kompensasi Non Finansial meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada Kinerja dengan peningkatan sebesar 0,321 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi Non Finansial dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi Non Finansial yang semakin baik mengakibatkan Kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi Non Finansial yang semakin menurun maka Kinerja akan menurun.

**4.2.2. Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**

Hasil analisis korelasi ganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini ;

**Tabel 4.12**

**Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.521	.23403

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data hasil regresi diolah 2011 (Lampiran 4, hal.121)

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil koefisien korelasi berganda seperti pada Tabel 4.12 besarnya nilai korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,750. Nilai ini cenderung positif dan mendekati angka 1 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,521. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,521, maka dapat diartikan bahwa 52,1 persen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non

Finansial ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain – lain.

#### 4.2.3 Uji Bersama - sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05.

Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji F  
 c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05  
 d. Kesimpulan

Ho diterima apabila  $\text{Sig } F > 0,05$

Ho ditolak apabila  $\text{Sig } F \leq 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.11 didapat  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13,699 dengan probabilitas  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang.

Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ” Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang secara bersama – sama, **dapat dibuktikan.**

#### 4.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan p value 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05.

##### a. Pengujian t hitung pada Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

- 2) Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,449
- 3) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05
- 4) Kesimpulan

Ho diterima apabila  $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila  $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) terdapat nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,449 dan  $\text{sig } t$  sebesar 0,020 yang berarti  $\text{sig } t < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kompensasi finansial langsung secara signifikan terhadap Kinerja pada CV. Agung Sedayu Ajibarang. Hal ini berarti semakin baik kompensasi finansial langsung maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kompensasi finansial langsung semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

#### **b. Pengujian t hitung pada Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

(X<sub>2</sub>)

- 1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- 2) Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,105  
 3) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05  
 4) Kesimpulan

Ho diterima apabila  $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila  $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) terdapat nilai **t<sub>hitung</sub>** sebesar 2,105 dan **sig t** sebesar 0,043 yang berarti **sig t < 0,05**. Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kompensasi finansial tidak langsung secara signifikan terhadap Kinerja pada CV. Agung Sedayu Ajibarang. Hal ini berarti semakin baik kompensasi finansial tidak langsung

yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kompensasi finansial tidak langsung semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

**c. Pengujian t hitung pada Variabel Kompensai Non Finansial ( $X_3$ )**

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kebutuhan kompensasi non finansial ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kompensasi non finansial ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

- 2) Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 3,790
- 3) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05
- 4) Kesimpulan

Ho diterima apabila  $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila  $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_3$ ) terdapat nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,790 dan  $\text{sig } t$  sebesar 0,001 yang



berarti  $\text{sig } t < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kompensasi non finansial secara signifikan terhadap Kinerja pada CV. Agung Sedayu Ajibarang. Hal ini berarti semakin baik kompensasi non finansial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kompensasi non finansial semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan ” Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang secara parsial, **dapat dibuktikan.**

#### **4.2.5 Analisis Korelasi Parsial**

Analisis korelasi parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial ( $r^2$  partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Korelasi Parsial**

Variabel Bebas	$r^2$ partial
Kompensasi Finansial Langsung	0.158
Kompensasi Finansial TidakLangsung	0.122
Kompensasi Non Finansial	0.310

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.121)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0.158. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial Langsung sebesar 15,8 persen.
2. Besarnya pengaruh variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0.122. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung sebesar 12,2 persen.
3. Besarnya pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0.310. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 3,10 persen.

Dari analisis kelima variabel tersebut di atas koefisien determinasi

parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) sebesar 0.310 atau 31,0 persen. Dengan demikian untuk variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan ” Kompensasi pada Kompensasi Non Finansial merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Sedayu Ajibarang, **dapat dibuktikan.**

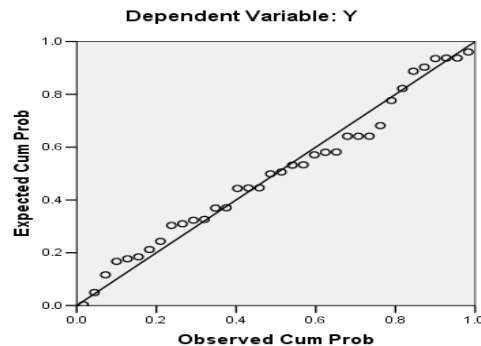
#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas, dan Uji Linieritas.

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2001). Pada penelitian ini analisis grafik digunakan sebagai analisis statistik untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada Gambar 4.1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada persamaan model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $X^2$  hitung atau  $(n \times R^2)$ . Hasil uji linearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji Linearitas**

R Square	N	$X^2_{hitung}$ $= N \times R^2$	$X^2$ Tabel (3)	Keterangan
0,0002	36	0,0072	7,8147	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2011 (Lampiran 4, hal.122)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai  $X^2$  hitung  $< X^2$  tabel ( $0,0072 < 7,8147$ ). Dengan demikian model regresi linier berganda ini telah memenuhi asumsi linearitas.

#### **4.4 Pembahasan dan Implikasi**

##### **4.4.1 Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang, secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki nilai rata – rata sebesar 3,34 (tinggi). Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi pada variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, terbukti.

## 4.4.2 Analisis Kuantitatif

### 4.4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karaywan

Pengujian pengaruh faktor kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F sebesar 13,699 dengan  $p = 0,000$ . Dari nilai ini (nilai  $p$  di bawah 0,05), diketahui bahwa variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 0,738 + 0,206 X_1 + 0,199 X_2 + 0,321 X_3$$

Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya  $Y$ . Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , yang mempunyai sumbangan terhadap  $Y$

Hal ini berarti bahwa kompensasi yang semakin tinggi maka Kinerja akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya apabila kompensasinya rendah maka Kinerja juga akan semakin rendah. Untuk itu pihak manajemen perusahaan sebaiknya mempertahankan dan selalu mempertahankan atau

meningkatkan kompensasi karyawan tanpa mengurangi usahanya yang selama ini telah dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang hampir sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dito (2010). Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan beberapa konsep variabel kompensasi dan kinerja. Untuk pengujian secara simultan (*F test*) dapat diketahui bahwa kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **4.4.2.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja**

Secara parsial variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, terbukti sig t yang nilainya lebih kecil 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan kompensasi finansial langsung karyawan yaitu dengan cara memberikan gaji yang memenuhi kebutuhan primer karyawan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan pokok karyawan yang disesuaikan dengan standar upah minimum wilayah tersebut. Kompensasi

Finansial langsung merupakan kebutuhan paling mendesak dari kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang telah memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Khoiriyah (2009) dengan judul “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.” Hasil penelitian dan kesimpulan :

- f. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung  $X1 = 7,588$  diterima pada taraf signifikansi 5%.
- g. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.
- h. Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 64,3%.



Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah terletak pada variable X yang hanya meneliti tentang pengaruh upah (kompensasi finansial langsung) terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian sekarang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang meliputi kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tak langsung ( $X_2$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ).

#### **4.4.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja**

Variabel Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, terbukti sig t hitung yang nilainya lebih kecil dari 5 persen. Hal ini berarti bahwa perusahaan juga telah memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawannya.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang telah memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.” Adapun beberapa kesimpulan tersebut adalah dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit

Pembangkitan Muara Tawar. Persamaan dalam penelitian ini adalah meneliti tentang kompensasi hanya saja terdapat perbedaan pada variable (Y) yaitu pengaruhnya terhadap prestasi kerja sedangkan pada penelitian sekarang meneliti tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan..

#### **4.4.2.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja**

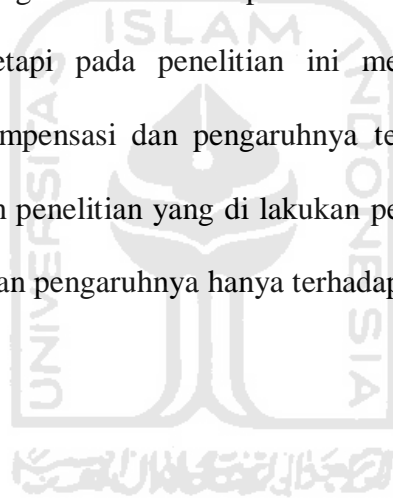
Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, terbukti sig t hitung yang nilainya lebih kecil dari 5 persen. Hal ini berarti suasana persaudaraan antar karyawan maupun persaudaraan antara karyawan dengan atasan sudah terjalin dengan baik.

Hasil ini berarti bahwa CV. Agung Sedayu Ajibarang telah memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya dengan baik. Hubungan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan harmonis dan antar sesama rekan kerja saling menghargai satu sama lain.

Hal ini telah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artiningsih (2007). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Budayadankinerja Perusahaan Pmdn Di Kalimantan Selatan”. Hasil analisis SEM menunjukkan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap budaya perusahaan. Kompensasi tidak selalu dalam bentuk finansial tetapi juga dalam bentuk non-finansial yang sangat dihargai karyawan dan harus diperhatikan organisasi. Hasil analisis SEM menunjukkan kompensasi non-

finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengaruh signifikan mengidentifikasi bahwa kompensasi non-finansial dari lingkungan perusahaan PMDN telah diterapkan dengan baik. Pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan mengidentifikasi penerapan kompensasi non-finansial yang tepat dalam bentuk penghargaan, pemberian pujian dan pengakuan atas prestasi karyawan.

Persamaan yang di ambil dari penelitian ini adalah meneliti tentang kompensasi, akan tetapi pada penelitian ini membahas tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi dan pengaruhnya terhadap budaya dan kinerja organisasi. Sedangkan penelitian yang di lakukan peneliti sekarang mengangkat tentang kompensasi dan pengaruhnya hanya terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara simultan Faktor Kompensasi yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di CV. Agung Sedayu Ajibarang, hal ini dibuktikan dengan hasil sig F<sub>hitung</sub> yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap Kinerja sebesar 52,1 persen sedangkan sisanya 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini
2. Secara parsial Kompensasi yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di CV. Agung Sedayu Ajibarang, hal ini dibuktikan dengan hasil sig t masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05.

3. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai kekuatan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial dari variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0.310.

## 5.2 Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi CV. Agung Sedayu Ajibarang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Peningkatan Kompensasi yang dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. Meningkatkan Kompensasi Finansial langsung, hendaknya pihak manajemen CV. Agung Sedayu Ajibarang merancang kembali program kompensasi karena ini mencerminkan upaya perusahaan untuk memepertahankan sumber dayannya., dan memberikan gaji yang lebih tinggi pada karyawan yang memiliki resiko kerja tinggi dan karyawan lembur/shift malam dan pihak manajemen dapat memberikan bonus kepada

karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Dan tetap mempertimbangkan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan kompensasinya.

2. Meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung yaitu dengan memberikan fasilitas dan program-program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.
3. Meningkatkan kompensasi non finansialnya yaitu dengan memberikan rasa nyaman pada karyawannya di tempat kerjanya maka kinerjanya pasti akan meningkat. Pengakuan terhadap kinerjanya tidak hanya dari segi fisik semata tapi juga perasaan nyaman secara batin, dimana karyawan merasa dihargai, terjalin hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, dan terjalin komunikasi yang baik serta lancar dengan atasan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan dapat menyampaikan pendapat, ide atau gagasan kepada atasan demi kemajuan perusahaan.

## Daftar Pustaka

Alwi, Syafaruddin (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan kompetitif*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPF.

Dito, Anoki Herdian (2010), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Semarang: Universitas Diponegoro. Diperoleh pada 17 Februari 2011 di: <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>.

Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary ( 2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.

Artiningsih, Dwi Wahyu.(2007), *Pengaruh Kompensasi non-Finansial terhadap Budaya dan Kinerja Perusahaan*. STIE Indonesia Banjarmasin. Diperoleh pada 17 Februari 2011 di: <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8207328336.pdf>.

Wardani, Eka Suryaningsih.(2009), *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*, Universitas Gunadarma. Diperoleh pada 17 Februari 2011 di:

[http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel\\_10\\_205401.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10_205401.pdf).

Fauzan, Rahman (2009), Solusi Problem Komitmen, diperoleh pada 9 Oktober 2011 di: [http://ipo.lab.uii.ac.id/index.php?option=com\\_content&task=blogsection&id=4&Itemid=27&limit=9&limitstart=9](http://ipo.lab.uii.ac.id/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=4&Itemid=27&limit=9&limitstart=9).

Flippo, Edwin B.(1980), *Personnel Management*, McGraw-Hill, Inc.,Singapore, ,halaman 5.

Ghozali, Imam (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_ (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Khoiriyah, Lilik (2009), *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*.Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diperoleh pada 17 Februari 2011 di : <http://etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf>.

Malthis, Robert L., & John H. J.( 2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Mangkuprawita, Sjafri (2003), *Manajemen Sumber Daya Statetik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Noe, Raymond A., *Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., dan Wright, Patrick M.,* (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat.
- Riady, Hanes (2006), Kompensasi Finansial, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Komitmen Keorganisasian, *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, vol.13 No.1, hal:15-33.
- Rivai, Veithzal (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perrusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saydam, Bc. TT, Drs. Gouzali (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djamban.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi keempat, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2005), *Stastistika untuk Penelitian*, Cetakan ke dua, Bandung: CV Alfabeta.
- T. Hani Handoko (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : Liberty.

\_\_\_\_\_ (2010), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Tua, MARIHOT (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Grasindo.



# LAMPIRAN 1

# KUESIONER



Yogyakarta, 9 November 2011

**Hal : Pengisian Kuisisioner**

Kepada Yth.

Sdr /Sdri

Karyawan CV. Agung Sedayu Ajibarang

Di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada CV. Agung Sedayu Ajibarang*".

Berkenaan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Sdr/Sdri untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pertanyaan-pertanyaan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan penelitian yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Sdr/Sdri sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Hormat saya,

Peneliti

Vina Hidayah

No Mhs : 08311352

### Kuesioner

#### **Petunjuk pengisian:**

1. Isilah identitas Responden pada form dibawah ini.
2. Berilah tanda (X) pada jawaban yang menurut Sdr/Sdri sesuai.

#### **Identitas Responden**

1. Nama Anda
2. Jabatan
3. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
4. Usia
  - a. Kurang dari 20 Tahun
  - b. 20-29 tahun
  - c. 29-40 tahun
  - d. Lebih dari 40 tahun
5. Pendidikan terakhir :
 

a. SMP	c. S1
b. SMA	d. Diploma/ Akademi
6. Jumlah Tanggungan :





	dimiliki.				
3.	Saya menerima gaji pokok dengan tepat waktu.	4	3	2	1

**B. Bayaran Tetangguh (*Merit Pay*)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
4.	Perusahaan memberikan bonus.	4	3	2	1
5.	Bonus yang diberikan oleh perusahaan dirasa cukup.	4	3	2	1
6.	Saya merasa puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan.	4	3	2	1

**KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (X2)**

**A. Program-program Proteksi**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memeberikan Asuransi Kesehatan (Jamsostek)	4	3	2	1
2.	Saya merasa cukup dengan Asuransi Kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	4	3	2	1
3.	Perusahaan memberikan tunjangan makan yang layak.	4	3	2	1
4.	Saya merasa cukup dengan tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan.	4	3	2	1

<b>B. Bayaran di luar jam kerja</b>					
NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
5.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	4	3	2	1
6.	Saya merasa cukup dengan Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan	4	3	2	1
7.	Perusahaan memberikan cuti setiap hari raya	4	3	2	1
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti saat sakit.	4	3	2	1
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti saat ada anggota keluarga yang meninggal dunia.	4	3	2	1
10.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti kecelakaan	4	3	2	1
11.	Perusahaan memberikan liburan setiap akhir tahun	4	3	2	1

**KOMPENSASI NON FINANSIAL (X3)**

<b>A. Lingkungan Pekerjaan</b>					
NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Atasan menjaga hubungan baik dengan bawahan.	4	3	2	1
2.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	4	3	2	1
3.	Atasan menegur apabila bertemu.	4	3	2	1



<b>B. Pekerjaan</b>					
NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
4.	Saya diberikan tanggung jawab sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	4	3	2	1
5.	Perusahaan memberikan kesempatan beribadah di sela waktu kerja.	4	3	2	1
6.	Atasan memberikan senyuman apabila hasil kerja saya baik.	4	3	2	1
7.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpendapat.	4	3	2	1



**Bagian Kedua****KINERJA (Y)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	4	3	2	1
2.	Saya mencari cara agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat.	4	3	2	1
3.	Saya mencari cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.	4	3	2	1
4.	Saya bekerja sesuai jam kerja rutin.	4	3	2	1
8.	Saya mengikuti jam kerja tambahan.	4	3	2	1
9.	Kehadiran saya penuh.	4	3	2	1
10.	Saya hadir sesuai waktu yang telah di tetapkan perusahaan.	4	3	2	1
11.	Saya pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.	4	3	2	1
12.	Saya memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	4	3	2	1
13.	Hasil pekerjaan saya rapi.	4	3	2	1
14.	Saya handal dalam bekerja	4	3	2	1

&lt;&lt;&lt; Terima Kasih &gt;&gt;&gt;

# **LAMPIRAN 2**

# **DATA MENTAH**



No.	Kompensasi Finansial langsung							Kompensasi Finansial tidak langsung											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	X2
1	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
2	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3,73
3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,82
4	2	2	4	4	4	4	3,33	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3,36
5	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,64
6	4	3	4	3	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,91
7	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3,00
8	4	4	4	4	3	3	3,50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	2	3	3	3	3	3	2,83	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3,36
11	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3,36
12	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
13	3	3	3	3	2	3	2,83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2,82
14	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	4	4	4	3	3	3	3,50	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,18
16	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3,45
17	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,73
18	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
19	3	4	3	3	3	3	3,17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3,64
20	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,82
21	3	4	4	4	4	4	3,83	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,82
22	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3,27
23	3	4	4	4	4	4	3,83	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2,36
24	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
25	3	3	3	3	3	3	3,00	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2,18
26	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
27	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3,64
28	4	4	4	3	3	3	3,50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,82
29	4	3	4	4	4	4	3,83	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,73
30	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	2	2	3	2	2	3	2,33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3,18
32	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,64
33	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3,64
34	3	2	2	2	2	2	2,17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,73
35	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,64
36	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,64
Mean	3,3	3,38	3,47	3,3	3,3	3,36	3,3611	3,4	3,27	3,4	3,6	3,58	3,25	3,6	3,75	3,7	3,38	3,38	3,50

No.	Kompensasi Non finansial								Kinerja											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	X3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Y
1	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
2	3	4	3	3	3	3	3	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	2	2	2	3	2	2	2	2,14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2,82
5	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
6	3	3	4	4	4	3	3	3,43	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3,27
7	3	3	2	2	2	2	3	2,43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2,91
8	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
11	4	3	3	3	3	3	3	3,14	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
13	3	3	3	3	4	3	3	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
14	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3,27
16	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3,00
17	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3,55
18	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3,64
19	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3,00
20	3	3	3	3	2	3	3	2,86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
21	2	2	2	2	2	2	2	2,00	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2,82
22	2	2	2	2	2	2	3	2,14	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2,64
23	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2,91
24	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
25	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2,91
26	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,09
28	4	4	4	3	3	3	3	3,43	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3,73
29	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,09
30	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,91
31	4	3	3	3	3	4	3	3,29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2,91
32	3	3	3	4	4	4	4	3,57	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3,45
33	4	4	3	4	3	4	3	3,57	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3,00
34	4	4	3	4	4	3	3	3,57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2,91
35	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3,18
36	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,27
Mean	3,3	3,30	3,2	3,13	3,08	3,08	3,08	3,18	3,25	3,1	3,13	3,19	2,6	3,08	3,16	3,16	3,25	3,27	3,3611	3,15

**LAMPIRAN 3**

**HASIL UJI VALIDITAS**

**DAN**

**UJI RELIABILITAS**

The logo of Universitas Islam Indonesia is centered in the background. It features a shield-shaped emblem with a stylized tree or plant in the center. The word "ISLAM" is written above the emblem, and "UNIVERSITAS INDONESIA" is written vertically on either side. Below the emblem, there is a line of Arabic calligraphy.

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	KFL1	0.540	0.329	Valid
	KFL2	0.731	0.329	Valid
	KFL3	0.861	0.329	Valid
	KFL4	0.889	0.329	Valid
	KFL5	0.871	0.329	Valid
	KFL6	0.846	0.329	Valid
<b>Lanjutan Tabel</b>				
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	KFTL1	0.700	0.329	Valid
	KFTL2	0.667	0.329	Valid
	KFTL3	0.646	0.329	Valid
	KFTL4	0.696	0.329	Valid
	KFTL5	0.872	0.329	Valid
	KFTL6	0.777	0.329	Valid
	KFTL7	0.793	0.329	Valid
	KFTL8	0.839	0.329	Valid
	KFTL9	0.706	0.329	Valid
	KFTL10	0.636	0.329	Valid
	KFTL11	0.534	0.329	Valid
Kompensasi Non Finansial	KNF1	0.784	0.329	Valid
	KNF 2	0.786	0.329	Valid

	KNF 3	0.792	0.329	Valid
	KNF 4	0.772	0.329	Valid
	KNF 5	0.772	0.329	Valid
	KNF 6	0.817	0.329	Valid
	KNF 7	0.732	0.329	Valid
Kinerja	KIN1	0.724	0.329	Valid
	KIN2	0.779	0.329	Valid
	KIN3	0.709	0.329	Valid
	KIN4	0.532	0.329	Valid
	KIN5	0.457	0.329	Valid
	KIN6	0.706	0.329	Valid
	KIN7	0.854	0.329	Valid
	KIN8	0.686	0.329	Valid
	KIN9	0.809	0.329	Valid
	KIN10	0.699	0.329	Valid
	KIN11	0.579	0.329	Valid

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0.924	0.6	reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0.930	0.6	reliabel
Kompensasi Non Finansial	0.929	0.6	reliabel
Kinerja	0.905	0.6	reliabel



## Kompensasi Finansial Langsung

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.8611	7.152	.540	.943
P2	16.7778	6.521	.731	.918
P3	16.6944	6.561	.861	.901
P4	16.8333	6.371	.889	.896
P5	16.8611	6.237	.871	.898
P6	16.8056	6.675	.846	.903

## Kompensasi Finansial Tidak Langsung

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	11

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.0833	20.707	.700	.925
P2	35.2500	20.821	.667	.926
P3	35.0556	20.968	.646	.927
P4	35.2778	20.435	.696	.925
P5	34.9444	19.883	.872	.917
P6	35.1389	19.723	.777	.921
P7	34.8889	20.730	.793	.921
P8	34.9167	20.079	.839	.918
P9	34.8056	20.961	.706	.924
P10	34.7778	22.121	.636	.928
P11	35.1389	21.894	.534	.931

## Kompensasi Non Finansial

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.9167	8.307	.784	.918
P2	18.9444	8.340	.786	.917
P3	19.0278	8.256	.792	.917
P4	19.1111	8.787	.772	.919
P5	19.1667	8.486	.772	.919
P6	19.1667	8.600	.817	.914
P7	19.1667	9.400	.732	.924

## Kinerja

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	11

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.3611	11.494	.724	.893
P2	31.5000	10.886	.779	.889
P3	31.4722	10.999	.709	.893
P4	31.4167	12.193	.532	.902
P5	32.0000	12.400	.457	.924
P6	31.5278	11.228	.706	.893
P7	31.4444	11.511	.854	.888
P8	31.4444	11.911	.686	.896
P9	31.3611	11.266	.809	.888
P10	31.3333	11.486	.699	.894
P11	31.2500	11.679	.579	.900

**LAMPIRAN 4**

**ANALISIS DESKRIPTIF**

**DAN**

**KUANTITATIF**



### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	35	97,2
Wanita	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

### Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 20 tahun	2	5,6
20 - 29 tahun	13	38,9
29,1 - 40 tahun	12	30,6
Lebih dari 40 tahun	9	25,0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 5 tahun	16	44,4
5 - 15 tahun	20	55,6
15,1 - 25 tahun	0	0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

### Karakteristik Responden Berdasarkan Beban tanggungan

Beban tanggungan	Jumlah orang	Persentase
Tidak punya	8	22,2
1 - 2 orang	15	41,7
3 - 5 orang	12	33,3
Lebih dari 5 orang	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

### Rekapitulasi Karakteristik Karyawan yang Mayoritas

Karakteristik	Mayoritas	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	35	97,2
Usia	20 - 29 tahun	13	38,9
Masa kerja	5 – 15 tahun	20	55,6
Tanggungan	1 – 2 orang	15	41,7

### Variabel Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

No. Item	Indikator Kompensasi Finansial Langsung	Rata2	Kategori
KFL1	Besarnya gaji pokok yang diterima cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari	3.30	Sangat Setuju
KFL2	Besarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan/ketrampilan yang dimiliki	3.39	Sangat Setuju
KFL3	Saya menerima gaji pokok tepat waktu	3.47	Sanagt

			Setuju
KFL4	Perusahaan memberikan bonus	3.33	Sangat Setuju
KFL5	Bonus yang diberikan perusahaan dirasa cukup	3.30	Sangat Setuju
KFL6	Saya merasa puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan	3.36	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.36</b>	<b>Sangat setuju</b>

### Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)

No. Item	Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Rata2	Kategori
KFTL1	Perusahaan memberikan Asuransi Kesehatan (JAMOSTEK)	3.44	Sangat Setuju
KFTL2	Saya merasa cukup dengan Asuransi Kesehatan yang diberikan perusahaan	3.27	Sangat Setuju
KFTL3	Perusahaan memberikan tunjangan makan yang layak	3.47	Sangat Setuju
KFTL4	Saya merasa cukup dengan tunjangan makan yang diberikan perusahaan	3.61	Sangat Setuju
KFTL5	Saya mendapatkan THR	3.58	Sangat Setuju
KFTL6	Saya merasa cukup dengan THR yang diberikan perusahaan	3.25	Sangat Setuju
KFTL7	Perusahaan memberikan cuti setiap hari raya	3.63	Sangat Setuju
KFTL8	Perusahaan memberikan cuti saat sakit	3.75	Sangat Setuju
KFTL9	Perusahaan memberikan cuti saat ada	3.72	Sangat Setuju



	anggota keluarga yang meninggal dunia		
KFTL10	Perusahaan memberikan kesempatan cuti kecelakaan	3.38	Sangat Setuju
KFTL11	Perusahaan memberikan cuti akhir tahun	3.38	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.50</b>	<b>Sangat Setuju</b>

### Variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>)

No. Item	Indikator Kompensasi Non Finansial	Rata2	Kategori
KNF1	Atasan menjaga hubungan baik dengan bawahan	3.33	Sangat Setuju
KNF 2	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	3.31	Sangat Setuju
KNF 3	Atasan menegur atau menyapa saat bertemu	3.22	Setuju
KNF 4	Saya diberikan tanggung jawab sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	3.14	Setuju
KNF 5	Perusahaan memberikan kesempatan beribadah di sela waktu kerja	3.08	Setuju
KNF 6	Atasan memberikan senyuman apabila hasil kerja saya baik	3.08	Setuju
KNF 7	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpendapat	3.08	Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.17</b>	<b>Setuju</b>

### Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Indikator Kinerja	Rata2	Kategori
KIN1	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal	3.25	Sangat Setuju
KIN2	Saya mencari cara agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat	3.11	Setuju
KIN3	Saya mencari cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaan	3.14	Setuju
KIN4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja rutin	3.19	Setuju
KIN5	Saya mengikuti jam kerja tambahan	2.61	Setuju
KIN6	Kehadiran saya penuh	3.08	Setuju
KIN7	Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	3.17	Setuju
KIN8	Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	3.17	Setuju
KIN9	Saya memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan	3.25	Sangat Setuju
KIN10	Hasil pekerjaan saya rapi	3.28	Sangat Setuju
KIN11	Saya handal dalam bekerja	3.36	Sangat Setuju
<b>Rata - rata total</b>		<b>3.15</b>	<b>Setuju</b>

### Ringkasan Penilaian Varibel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Kompensasi Finansial Langsung	3.36	Sangat Setuju
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	3.50	Sangat Setuju
Kompensasi Non Finansial	3.17	Setuju
Kinerja	3.15	Setuju

### Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t
Konstanta	0.738		
Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )	0.206	2.449	0.020
Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )	0.199	2.105	0.043
Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ )	0.321	3.790	0.001
F hitung	13.699		
Adjusted R square	0,521		
Multiple R	0,750		

### Lampiran Deskriptif Demografi

#### Frequencies

#### Statistics

		Gender	Usia	Masa kerja	Beban
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

#### Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Pria	35	97.2	97.2	97.2
	Wanita	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 TAHUN	2	5.6	5.6	5.6
20 - 29 TAHUN	14	38.9	38.9	44.4
29 - 40 TAHUN	11	30.6	30.6	75.0
> 40 TAHUN	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Beban**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 – 2 ORANG	15	41.7	41.7	41.7
3 – 5 ORANG	12	33.3	33.3	75.0
>5 ORANG	1	2.8	2.8	77.8
Tidak Punya	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 TAHUN	16	44.4	44.4	44.4
5 - 15 TAHUN	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.521	.23403

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### Koefisien Korelasi Parsial

Variabel Bebas	$r^2$ partial
Kompensasi Finansial Langsung	0.158
Kompensasi Finansial TidakLangsung	0.122
Kompensasi Non Finansial	0.310

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.521	.23403

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.251	3	.750	13.699	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.753	32	.055		
	Total	4.003	35			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

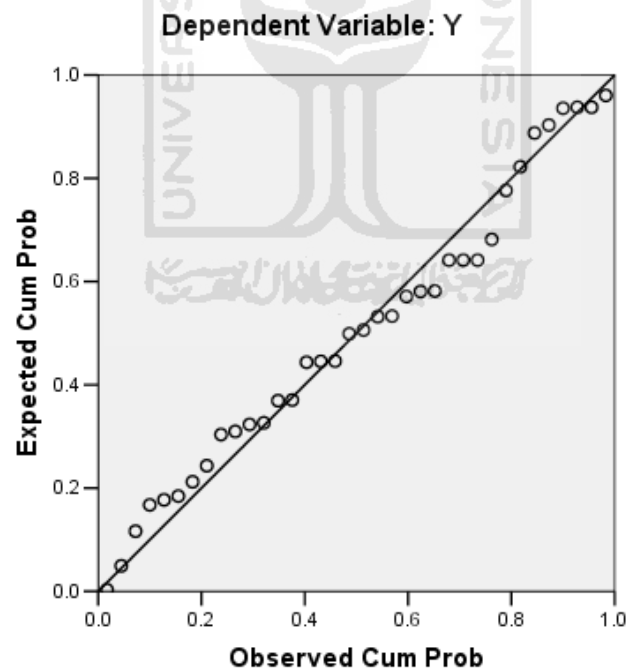
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.738	.387		1.909	.065			
	X1	.206	.084	.310	2.449	.020	.506	.397	.286
	X2	.199	.094	.267	2.105	.043	.488	.349	.246
	X3	.321	.085	.462	3.790	.001	.595	.557	.443

a. Dependent Variable: Y

## Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Uji Linearitas

R Square	N	$X^2_{hitung}$ $= N \times R^2$	$X^2_{Tabel (3)}$	Keterangan
0,0002	36	0,0072	7,8147	Linear

### Uji Linieritas

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$x_3^2$ , $x_1^2$ , $x_2^2$	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Uit

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.014 <sup>a</sup>	.0002	-.094	.99989518

- a. Predictors: (Constant),  $x_3^2$ ,  $x_1^2$ ,  $x_2^2$

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	3	.002	.002	1.000 <sup>a</sup>
	Residual	31.993	32	1.000		
	Total	32.000	35			

- a. Predictors: (Constant),  $x_3^2$ ,  $x_1^2$ ,  $x_2^2$   
b. Dependent Variable: Uit

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.002	.863		.002	.998
	x1^2	-.004	.055	-.015	-.078	.938
	x2^2	.003	.064	.009	.046	.963
	x3^2	.001	.061	.004	.018	.985

a. Dependent Variable: Uit





# LAMPIRAN 5

# BIODATA



**BIODATA**

Nama : Vina Hidayah

NIM : 08311352

Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 14 Juli 1990

Alamat : Jalan Basuki No.774 RT01/RW08 Ajibarang Wetan,  
Kec. Ajibarang, Kab. Banyumas, JATENG. 53163

Agama : Islam

Asal Sekolah : SMA Negeri 1 Ajibarang

No. Telepon : 085743037xxx

Email : Vina1407@gmail.com



## CV. AGUNG SEDAYU

PERENCANA DAN PELAKSANA BANGUNAN

JLN. BASUKI NO. 640 TELP. ( 0261 ) 572106 - 572457

AJIBARANG - BANYUMAS 53163

### SURAT KETERANGAN

XII/09/AS/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Perusahaan "CV. Agung Sedayu" yang beralamat di Jl. Basuki No.640 Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah menerangkan bahwa :

Nama : Vina Hidayah  
 No Mhs. : 08311352  
 Jurusan : Manajemen (UII)

Telah melakukan penelitian di Perusahaan kami pada tanggal 1 Oktober s/d 3 Desember untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Sedayu Ajibarang**"

Dengan Surat Keterangan ini kami harap dapat dipergunakan dengan sebagaimana perlunya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Ajibarang, 9 Desember 2011

**Aziz Farizal, ST**

Direktur