

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
KARYAWAN DIXIE EASY DINNING YOGYAKARTA

SKRIPSI



Nama : Anggoro Sulistyono  
Nomor Mahasiswa : 05311282  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Ekonomi

Yogyakarta

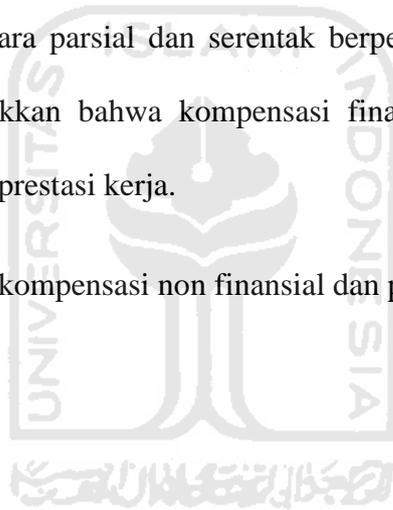
2011

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variable kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja. Obyek dari penelitian ini adalah Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada restaurant tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan metode sampling yang di gunakan adalah convenience sampling.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan hasil kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan serentak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan predictor dari prestasi kerja.

Kata kunci : kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan prestasi kerja.



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....</b>	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	iii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iv
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	x
<b>ABSTRAK.....</b>	xi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	7
2.2.1 Kompensasi.....	7
2.2.2 Prestasi Kerja.....	13
2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Prestasi Kerja.....	17
2.3 Kerangka Konseptual.....	18
2.4 Hipotesis Penelitian.....	18
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Subyek Penelitian.....	20
3.2 Identifikasi Variabel.....	20
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	20
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	22
3.5 Jenis Data.....	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.7 Pengujian Pendahuluan.....	22
3.8 Metode Analisis.....	23
<b>BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Uji Instrumen Data.....	27
4.1.1 Uji Validitas.....	27
4.1.2 Uji Keandalan Instrumen (Reliability Test).....	29

	Halaman
4.2 Analisis Deskriptif.....	29
4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	29
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	30
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	31
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	32
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	32
4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan....	33
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	34
4.2.2.1 Variabel Independen.....	34
4.2.2.2 Variabel Dependen (Prestasi Kerja Karyawan).....	40
4.3 Analisis Inferensial.....	43
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
4.3.1.1 Konstanta (Koefisien a).....	44
4.3.1.2 Koefisien Kompensasi Finansial (b1).....	45
4.3.1.3 Koefisien Kompensasi Non Finansial (b2).....	45
4.3.2 Uji Hipotesis.....	46
4.3.2.1 Uji Hipotesis Secara Parsial.....	46
4.3.2.2 Analisis Korelasi Koefisien Determinasi Parsial.....	47
4.3.2.3 Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak.....	48
4.3.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Ganda.....	49
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja.....	51
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja.....	51
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja.....	52
 <b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 61
<b>LAMPIRAN.....</b>	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Jumlah Kuesioner..... 26
Tabel 4.2	Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian..... 27
Tabel 4.3	Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas..... 29
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 30
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 30
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 31
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan..... 32
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 33
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan... 34
Tabel 4.10	Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial..... 35
Tabel 4.11	Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial..... 38
Tabel 4.12	Hasil Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)..... 40
Tabel 4.13	Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independen Terhadap Prestasi Kerja..... 44
Tabel 4.14	Hasil Uji T..... 46
Tabel 4.15	Hasil korelasi parsial..... 49
Tabel 4.16	Hasil Uji F..... 49
Tabel 4.17	Ringkasan hasil penelitian..... 58

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Metode Penelitian.....	18
Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata-Rata Kompensasi Finansial.....	37
Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata-Rata Kompensasi Non Finansial.....	40
Gambar 4.3 Interpretasi Skor Rata-Rata Prestasi Kerja.....	43
Gambar 4.4 Pengujian terhadap koefisien kompensasi finansial.....	47
Gambar 4.5 Pengujian terhadap koefisien kompensasi non finansial.....	48
Gambar 4.6 Uji F statistik variabel X1, dan X2 terhadap Y.....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner
Lampiran B	Rekapitulasi Data
Lampiran C	Hasil Olah Data



**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Pertasi Kerja Pada Karyawan Dixie  
Easy Dinning Yogyakarta

**Disusun Oleh: ANGGORO SULITYO**  
**Nomor Mahasiswa: 05311282**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 19 Januari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Budi Sudjijono, MM



Handwritten signatures of the examiners and the student.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Handwritten signature of Prof. Dr. Hadri Kusuma.

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Pertasi Kerja Pada Karyawan Dixie  
Easy Dinning Yogyakarta

**Disusun Oleh: ANGGORO SULITYO**  
**Nomor Mahasiswa: 05311282**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 19 Januari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Budi Sudjijono, MM



Handwritten signatures of the examiners and the student. The signature of the first examiner is above the second line, and the signature of the second examiner is below it. The student's signature is written across both lines.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Handwritten signature of Prof. Dr. Hadri Kusuma.

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
KARYAWAN DIXIE EASY DINNING YOGYAKARTA

SKRIPSI

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



Nama : Anggoro Sulistyo  
Nomor Mahasiswa : 05311282  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Ekonomi

Yogyakarta

2011

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.,**

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* kehadiran Allah SWT yang memberikan kesehatan, kesabaran, kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa dalam terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dalam kesempatan ini, yang ditujukan kepada:

1. Drs. Syafarudin Alwi, MS selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen Program Manajemen Universitas Islam Indonesia yang telah mendidik dan memberikan pengetahuannya.
3. Kedua orang tua, Ayah dan Ibu yang penulis hormati dan sayangi, yang telah membesarkan, merawat, dan telah memberikan segalanya yang terbaik untuk penulis, serta doanya yang selalu tercurahkan.
4. Adikku Mona dan kerabat dekat yang selama ini memberikan doa dan motivasinya serta menemani hari-hari penulis selama ini.
5. Teman-teman yang selama ini memberikan dorongan dan masukan kepada penulis sehingga memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

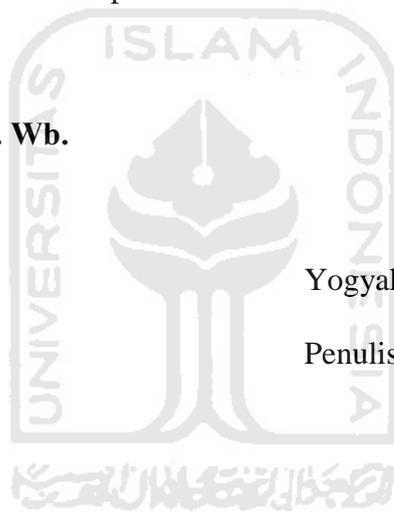
6. Para responden yang mau meluangkan waktunya demi kelancaran skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Atas bantuan yang telah diberikan, hanya doa yang dapat penulis panjatkan, semoga Allah SWT memberikan balasan dan menjadikan amal ibadah yang mulia. Amin. Penulis berharap hasil ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin  
Ya Robbal 'Alamin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Yogyakarta, 13 Desember 2011

Penulis,



Anggoro Sulistyio

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
KARYAWAN DIXIE EASY DINNING YOGYAKARTA**

**Nama** : Anggoro Sulistyio  
**Nomor Mahasiswa** : 05311282  
**Jurusan** : Manajemen  
**Bidang Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

**Dosen Pembimbing,**

**Drs. Syafarudin Alwi, MS**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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



Yogyakarta. 13 Desember 2011

Penulis,

Anggoro Sulistyio

Yogyakarta, 16 November 2011

Hal : Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/ibu

Di Dixie Easy Dinning

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 prestasi kerja karyawan Dixie easy dinning Yogyakarta”

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

Akhir kata ,atas bantuan dan partisipasi bapak/ibu sekalian penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum.

Hormat saya,

Anggoro Sulistyio

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

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia bapak/ibu/sdr/i
  - a. <20
  - b. 20-30
  - c. >30
2. Jenis kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Masa kerja bapak/ibu/sdr/i
  - a. < 1 tahun
  - b. 1-2 tahun
  - c. 3-4 tahun
  - d. > 5 tahun
4. Status pernikahan bapak/ibu/sdr/i
  - a. Belum menikah
  - b. Sudah menikah
  - c. Janda/duda
5. Pendidikan terakhir dan atau yang sedang dijalani
  - a. SMP
  - b. SMA
  - c. S1
  - d. S2
  - e. Akademi/diploma



6. Jumlah tanggungan bapak/ibu/sdr/i
  - a. Tidak ada
  - b. < 3 orang
  - c. 3-4 orang
  - d. > 5 orang

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas responden pada form diatas, sebelum menjawab
2. Berilah tanda X pada kotak jawaban yang dianggap paling tepat

SB : Sangat baik

B : Baik

TB : Tidak baik

STB : Sangat tidak baik

**KOMPENSASI FINANSIAL**

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Kelayakan tunjangan kesehatan yang di ikut sertakan perusahaan				
2.	Lama waktu cuti tahunan				
3.	Lamanya waktu cuti besar				
4.	Kelayakan besarnya tunjangan cuti besar				
5.	Kelayakan lamanya waktu cuti sakit yang diberikan perusahaan				
6.	Kelayakan lamanya waktu cuti untuk alasan penting				
7.	Kelayakan biaya libur cuti tahunan untuk berlibur				

## KOMPENSASI NON FINANSIAL

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Hubungan dengan atasan				
2.	Hubungan dengan rekan sekerja				
3.	Pentingnya kehadiran saya bagi rekan kerja				
4.	Partisipasi rekan kerja dalam membantu menghadapi masalah				
5.	Status sosial pekerjaan				
6.	Pengaruh pekerjaan pada status sosial				
7.	Instruksi dengan orang-orang baru				
8.	Kebebasan menyampaikan gagasan mengenai pekerjaan				
9.	Kesempatan untuk promosi jabatan				
10.	Adanya hukuman ketika melalaikan tanggung jawab				

SL= Selalu

SR= Sering

J= Jarang

TP= Tidak Pernah

PRESTASI KERJA

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	J	TP
1.	Ketelitian untuk menangani pekerjaan				
2.	Tidak pernah mengulang pekerjaan yang sama karena kecerobohan/kesalahan				
3.	Pekerjaan terselesaikan dengan rapi				
4.	Pekerjaan dikerjakan dengan tepat				
5.	Hasil pekerjaan dapat diterima dengan baik oleh atasan				
6.	Menjalankan semua tugas yang diberikan sampai selesai				
7.	Adanya pujian atas hasil pekerjaan				
8.	Tugas rutin saya kerjakan dengan baik				
9.	Tugas ekstra atau lembur dapat saya lakukan dengan baik				
10.	Saya bersedia mengarahkan usaha lebih untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaan saya				
11.	Tugas dapat saya selesaikan sendiri				
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
13.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu				
14.	Saya tidak pernah bolos				

15.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat				
16.	Saya melaksanakan tugas rutin dengan baik				
17.	Tidak ada pekerjaan yang ditunda-tunda				
18.	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas baru				
19.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan di perusahaan				
20.	Saya ingin berkembang bersama perusahaan				
21.	Saya berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan tugas				
22.	Saya berkoordinasi dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas				
23.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk atasan				
24.	Peralatan keselamatan sangat berguna untuk menjamin keselamatan saya saat bekerja				
25.	Tanpa menunggu perintah saya mengerjakan pekerjaan saya				
26.	Saya menguasai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
27.	Saya memahami prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan				

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk professional di segala bidang. Oleh karena itu diperlukan banyak faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak yang baik pada organisasi dan dapat meningkatkan kredibilitas serta kualitas dari organisasi itu sendiri. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan iklim yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Diantaranya adalah menjadikan setiap sumber daya manusianya berprestasi pada pekerjaannya, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja karyawan tercipta oleh adanya faktor sikap, kerjasama dengan pihak lain, kepemimpinan dalam perusahaan, disiplin yang diterapkan, dan tanggungjawab sebagai karyawan (Ichwani, 2001:31).

Peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, dilaksanakan berbagai kegiatan seperti peningkatan motivasi kerja, pemenuhan kepuasan kerja, kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Peningkatan

motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang optimal.

Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya adalah kompensasi dan motivasi kerja (Aunillah, 2004:45). Dengan adanya kompensasi yang diberikan secara efektif dapat mempengaruhi karyawan dalam berprestasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Handoko (2000:105), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Mengingat pentingnya peran kompensasi dalam menjadikan karyawan berprestasi, tentunya hal ini menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan penelitian. Sehingga diharapkan hasilnya dapat diketahui yang nantinya dapat bermanfaat bagi organisasi yang ada. Perusahaan perlu memperhatikan prestasi karyawan yang dimilikinya. Untuk menunjang prestasi karyawannya, perusahaan dapat melakukan pemberian kompensasi yang sesuai.

Mondy dan Noe (1993: 320) dalam Djati dan Khusainin (2003: 28) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi

finansial langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi

finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (nonfinancial compensation) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Kompensasi bagi karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang penting. Karena kompensasi merupakan salah satu pendorong bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi bagi karyawan, menjadi perhatian yang serius. Karena apabila tidak tepat dalam pemberiannya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, peran kompensasi dalam memacu karyawan dalam bekerja sangat mempunyai dampak yang signifikan. Karyawan yang merasa cukup dengan kompensasi yang didapatnya akan bekerja dengan penuh tanggungjawab. Masalah ini menjadi perhatian bagi semua pihak yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan. Sehingga dengan adanya kinerja yang baik ini, karyawan tersebut dapat

berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Saat ini banyak unit-unit usaha yang berkembang. Walaupun masih dalam skala kecil telah banyak memberikan kontribusi dalam pembangunan sector riil. Salah satunya adalah rumah makan atau *restaurant*. *Restaurant* yang saat ini cukup banyak mempunyai karyawan adalah Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Lokasi ini diambil oleh peneliti dengan alasan bahwa Dixie Easy Dinning Yogyakarta telah melaksanakan sistem pemberian kompensasi yang baik kepada karyawannya. Selain karena berdirinya cukup lumayan lama, Dixie Easy Dinning Yogyakarta telah memiliki sistem manajemen yang baik sampai saat ini.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?
2. Apakah faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serentak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?
3. Faktor kompensasi yang mana mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh signifikan faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?
2. Menguji pengaruh signifikan faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serentak terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?
3. Mengetahui faktor kompensasi yang mana mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna sebagai berikut:

1. Secara teoritis dari penelitian ini nantinya akan memberikan sumbangan yang bermakna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam masalah kompensasi kerja dan prestasi kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi perusahaan pada masa yang akan datang terutama yang menyangkut kompensasi kerja dan prestasi kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Adi (2001:60) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Mitra Kerja AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang) diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang.

Sedangkan Purnomo (2004:55) dalam Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Latihan Pendidikan Teknik Yogyakarta menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kompensasi material, kompensasi sosial, kompensasi aktivitas, motivasi berprestasi, motivasi afiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan. Dikatakan lebih lanjut bahwa faktor motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kerja karyawan. Sedangkan faktor kompensasi sosial mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan.

Djati dan Khusaini (2003:28), dalam kajiannya terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, menunjukkan hasil bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Dijelaskan bahwa apabila karyawan puas menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, lebih banyak dilakukan pada sektor institusi atau organisasi non profit. Dari hasil beberapa penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan di atas maka dipandang perlu untuk dilakukan analisa lebih dalam mengenai program kompensasi terhadap prestasi kerja pada sektor organisasi profit, karena komponen ini penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam mengukur prestasi kerja karyawan. Disinilah peneliti ingin melihat apakah penelitian yang dilakukan saat ini menghasilkan juga menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan (Desler, 1997:85).

Kompensasi yaitu imbalan berupa uang atau bukan yang diberikan kepada

karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Dikemukakan oleh Desler (1997: 95) bahwa kompensasi sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Ditambahkan oleh Desler (1997: 85), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sedangkan Syaifullah (2005:25) menyatakan bahwa istilah kompensasi (compensation) mempunyai kesamaan arti dengan reward yang berarti upah, ganjaran, hadiah, atau imbalan yang diterima oleh individu (karyawan) melalui sebuah hubungan kepegawaian. Simamora (1999:545), menyampaikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser,1992 : 56 dalam Djati dan Khusaini, 2003:26).

Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri (Strauss dan Sayles, 1990 : 321 dalam Djati dan Khusaini, 2003:27).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,1994 : 155)

Beberapa terminology yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah : upah (wage), gaji (salary), insentif (incentive), tunjangan (benefit) dan fasilitas (perquisites) sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifullah (2005:10) yaitu:

- a) Upah (wages), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemelihara.
- b) Gaji (salary), umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja) yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf professional, dan staf klerikal

(pekerja kerah putih).

- c) Insentif (incentive), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
- d) Tunjangan (benefit), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah : asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
- e) Fasilitas (perquisites), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi. Penggunaan dan penerapan penghargaan (kompensasi) yang tepat dan efektif akan memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi.

Bila pemberian kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Penerapan Kompensasi ekstrinsik dan intrinsik secara kombinatorial dalam waktu yang bersamaan akan membentuk sebuah sistem penghargaan (reward system) yang kemudian berkembang menjadi sistem kompensasi, seperti liburan dan bentuk imbalan lainnya. Terdapat beberapa karakteristik kompensasi (Simamora, 1999: 544-545) yang harus selalu ada dalam program kompensasi agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat optimal dan

efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

- a) Arti penting, sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi seseorang jika imbalan tersebut tidak mempunyai arti penting bagi mereka. Sedapat mungkin merancang system imbalan mendekati kisaran nilai kompensasi yang diinginkan karyawan dengan menerapkan berbagai bentuk imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua individu dalam organisasi.
- b) Fleksibilitas, jika system imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu, dan jika imbalan disediakan dengan mempertimbangkan tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasarat penting dalam merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi non finansial (non financial compensation). Sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation)

Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas

bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

Sedangkan Michael dan Harold (1993 : 443) dalam dalam Djati dan Khusaini (2003:27), membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam

pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan: (1) Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja, (2) Berkaitan dengan prestasi kerja, (3) Menyesuaikan dengan kebutuhan individu.

### **2.2.2 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Simamora (1999:201), menyatakan kinerja merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan pada tingkat

pekerjaan tertentu. Para peneliti dan manajer pada umumnya menerima bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian tidak dipahami secara sadar oleh karyawan. Benardin dan Russel (1993:131), mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran dari aktivitas dalam jangka waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2001:205). Dengan adanya prestasi karyawan dapat mengetahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapainya. Melalui prestasi kerja, karyawan dapat menyusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan.

Purnomo (2003:35) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu itu sendiri (faktor intern), misalnya kemampuan dasar, motif, sikap, pengalaman dan pendidikan dan faktor di luar individu (ekstern), seperti kompensasi, anatomi tubuh, kesehatan, nutrisi, latar belakang sosiokultural, latar belakang keluarga, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja merupakan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya di bawah kondisi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Handoko, 2000:97).

Prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam pengukuran prestasi kerja yang akan diukur adalah prestasi kerja individu-individu yang bekerja pada unit-unit organisasi. Pokok utama yang harus dinilai adalah unsur manusia, karena merekalah pelaku yang berperan di dalamnya. Mereka adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja suatu organisasi, sehingga prestasi kerja dari individu-individu harus dinilai. Agar penilaian kinerja dapat objektif, maka organisasi harus menentukan standar dalam pengukurannya.

Untuk mengetahui kinerja atau prestasi kerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Penilaian kinerja mencakup beberapa prosedur yaitu (1) penetapan standar kinerja, (2) penilaian kinerja aktual, (3) memberi umpan balik pada karyawan dengan tujuan memberikan motivasi agar menghilangkan kemerosotan kinerja dan sebaliknya agar berkinerja lebih tinggi lagi (Dessler, 1997:20). Lebih lanjut Desler mengatakan bahwa ada beberapa alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Pertama, bahwa penilaian kinerja akan memberikan laporan tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian kinerja memberikan suatu peluang untuk meninjau kembali perilaku yang berhubungan dengan kerja karyawan. Kedua alasan ini memungkinkan pihak pimpinan dan karyawan untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang didapat melalui penilaian dan sebaliknya mendorong hal-hal yang

telah dilakukan oleh karyawan.

Lebih lanjut Dessler menjelaskan bahwa agar dapat mengetahui secara menyeluruh tentang kinerja karyawan, maka penilaian kinerja hendaknya diarahkan pada beberapa komponen kinerja yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, mencakup akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, mencakup volume dan kontribusi keluaran
- c. Supervisi yang diperlukan, mencakup perlu atau tidaknya pemberian saran, arahan ataupun perbaikan.
- d. Kehadiran, mencakup aktivitas, kepercayaan/keterandalan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi, mencakup pencegahan pemborosan/kerusakan dan pemeliharaan alat.

Moenir (1995:27) menyatakan bahwa standar kinerja dianggap memuaskan apabila:

- a. Pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan.
- b. Memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan.
- c. Mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerjanya akan diukur.

Ditambahkan oleh Moenir (1995: 76) bahwa faktor-faktor yang menentukan ukuran prestasi kerja antara lain:

- a. Kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan ini mencakup kecakapan unsur fisik dan unsur mental.
- b. Kesempatan adalah peluang untuk menjalankan pekerjaan dalam suatu kesatuan waktu dan kedudukan yang memadai. Kesatuan waktu diberikan sesuai dengan standar yang ada sehingga seseorang dapat dan sempat berbuat sesuai dengan yang dikehendaki.
- c. Kedudukan, yaitu tanggung jawab tertentu untuk menyelesaikan suatu bidang atau bagian pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Standar prestasi kerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh individu dalam organisasi haruslah realistis, dapat diukur, dan dapat dicapai jabatan tertentu. Penetapan standar dilakukan untuk mengetahui apakah prestasi kerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan hasil dengan membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil pekerjaan yang diharapkan.

### **2.2.3 Hubungan kompensasi dan Prestasi Kerja**

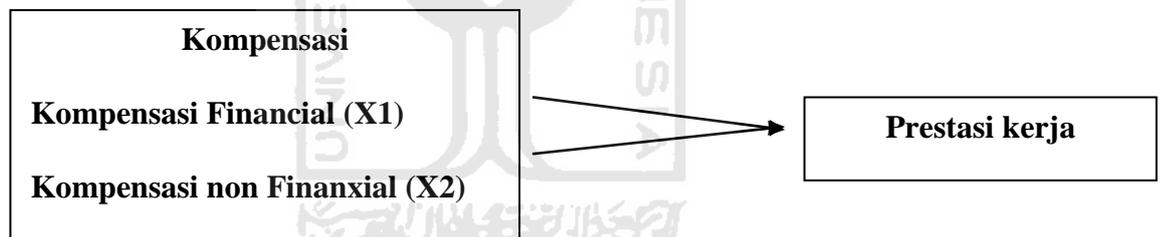
Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi merupakan sarana untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan individu bagi keperluan organisasi. Besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara prinsip

ketidakmampuan akan kompensasi disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara kondisi yang diterima dengan harapan yang ada.

Prestasi kerja dapat terbentuk apabila individu (karyawan) memiliki kesediaan untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi dengan baik. Tetapi tentunya hal ini tidak dapat muncul dengan sendirinya, perlu adanya imbalan (kompensasi) yang sebanding berupa pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara fisik atau non fisik, secara ekonomis atau psikologis.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dijadikan kerangka konseptual dalam penelitian ini terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1: Metode penelitian

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

**H1:** Semakin meningkat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara parsial, semakin berpengaruh signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja karyawan

Dixie Easy Dinning Yogyakarta.

**H2:** Semakin meningkat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serentak, semakin berpengaruh signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta.

**H3:** Faktorkompensasi yaitu kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Subyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel dilakukan untuk menentukan kedudukan dari variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y).

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

##### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam bentuk uang, baik secara langsung atau tidak langsung. Indikator dari kompensasi finansial adalah: bayaran pokok (base pay), upah jam/hari, bayaran prestasi meliputi: bonus, insentif, komisi. Program proteksi, meliputi: bantuan kesehatan, bantuan hajatan, fasilitas-fasilitas, meliputi: media pembelajaran, ruang kantor, tempat ibadah, media informasi.

## Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat kerja yang secara psikologis dapat dirasakan.

Indikator dari variabel kompensasi non finansial adalah:

- Terkait dengan pekerjaan: tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian
- Terkait dengan lingkungan kerja, meliputi: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja (co-workers) yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

## Prestasi kerja

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah sikap, kerjasama, kepemimpinan, disiplin dan tanggungjawab. Semua indikator di atas digunakan sebagai instrumen untuk mengukur

prestasi kerja yaitu diadopsi dari Ichwani (2001:30).

Seluruh variabel diukur dengan 4 skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai dengan 4, dengan alternatif jawaban: Sangat Tidak Baik (STB), Tidak Baik (TB), Baik (B), Sangat Baik (SB).

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Non probability sampling yang digunakan adalah metode convenience.

### **3.5 Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yang diperoleh dengan survey lapangan yang. Data sekunder berupa data statistik, majalah, internet dan data lain yang mendukung penelitian ini.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung kepada responden terpilih.

### **3.7 Pengujian Pendahuluan**

Pengukuran data dilakukan berdasarkan operasionalisasi konsep atau definisi operasional yang telah dirumuskan dan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan kuesioner sebagai sumber data primer dan instrument pokok penelitian. Metode yang digunakan adalah metode rating yang dijumlahkan atau dikenal dengan metode Likert. Semua perhitungan statistik akan menggunakan bantuan komputer melalui software pengolah data statistik yaitu SPSS. Pengujian pendahuluan dilakukan dengan menggunakan dua model uji, yaitu:

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS versi 16. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

b. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software pengolahan data statistik yaitu SPSS.

### 3.8 Metode Analisis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh faktor kompensasi terhadap prestasi kerja digunakan analisis regresi berganda. Model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

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

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi finansial

X2 = Kompensasi non finansial

e = error

### 1. Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji parameter secara parsial dari persamaan regresi. Apakah hasil perhitungan variabel-variabel independen tersebut signifikan atau tidak secara individual. Hipotesis yang digunakan untuk uji t adalah :

a.  $H_0 : X_i = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

b.  $H_a : X_i \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer menggunakan program SPSS 16. Jika nilai signifikansi  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak (signifikan). Jika hasil P value  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan).

### 2. Uji Hipotesis kedua (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hipotesis yang digunakan:

a.  $H_0 : X_i = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja.

b.  $H_a : \chi_i = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer menggunakan program SPSS 16. Jika nilai signifikansi  $< 5\%$   $H_0$  ditolak (signifikan). Jika nilai signifikan  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan).

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui bahwa variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan survey pada 40 karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta, melalui penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif dan metode inferensial. Metode deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan tentang profil karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah prestasi kerja pada karyawan tersebut dipengaruhi oleh Kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) serta seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini juga mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan serta mengetahui hubungan antara karakteristik demografi terhadap prestasi kerja karyawan.

Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% dari jumlah kuesioner yang disebar, ini dapat dilihat dari tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	40	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali atau rusak	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang diolah	40	40%

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil penyebaran data sebanyak 40 eksemplar seluruhnya dapat dikembalikan dan terisi seluruhnya atau memiliki tingkat pengembalian sebesar 100%. Hal ini

disebabkan karena peneliti dalam melakukan penelitian dapat mendampingi secara langsung oleh setiap karyawan, di sela-sela waktu istirahatnya.

#### 4.1. Uji Instrument Data

##### 4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Uji Korelasi Product Moment*. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis ( $r$  tabel  $N=40$ ) adalah sebesar 0,2638. Jika  $r$  hitung (untuk  $r$  tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	keterangan
Finansial	FL1	0.327	0.2638	valid
	FL2	0.421	0.2638	valid
	FL3	0.401	0.2638	valid
	FL4	0.323	0.2638	valid
	FL5	0.364	0.2638	valid
	FL6	0.438	0.2638	valid
	FL7	0.475	0.2638	valid
	FL8	0.594	0.2638	valid
	FL9	0.485	0.2638	valid
	FL10	0.513	0.2638	valid
	FL11	0.412	0.2638	valid
	FTL1	0.269	0.2638	valid
	FTL2	0.649	0.2638	valid
	FTL3	0.459	0.2638	valid
FTL4	0.453	0.2638	valid	
Non Finansial	FTL5	0.428	0.2638	valid
	FTL6	0.328	0.2638	valid
	FTL7	0.322	0.2638	valid
	KNF1	0.278	0.2638	valid
	KNF2	0.312	0.2638	valid
	KNF3	0.389	0.2638	valid
	KNF4	0.445	0.2638	valid
	KNF5	0.553	0.2638	valid
	KNF6	0.481	0.2638	valid
	KNF7	0.511	0.2638	valid
	KNF8	0.430	0.2638	valid

	KNF9	0.314	0.2638	valid
	KNF10	0.596	0.2638	valid
Prestasi	PK1	0.647	0.2638	valid
	PK2	0.663	0.2638	valid
	PK3	0.469	0.2638	valid
	PK4	0.345	0.2638	valid
	PK5	0.487	0.2638	valid
	PK6	0.679	0.2638	valid
	PK7	0.804	0.2638	valid
	PK8	0.561	0.2638	valid
	PK9	0.421	0.2638	valid
	PK10	0.702	0.2638	valid
	PK11	0.504	0.2638	valid
	PK12	0.774	0.2638	valid
	PK13	0.714	0.2638	valid
	PK14	0.587	0.2638	valid
	PK15	0.542	0.2638	valid
	PK16	0.567	0.2638	valid
	PK17	0.646	0.2638	valid
	PK18	0.489	0.2638	valid
	PK19	0.352	0.2638	valid
	PK20	0.632	0.2638	valid
	PK21	0.619	0.2638	valid
	PK22	0.535	0.2638	valid
	PK23	0.670	0.2638	valid
	PK24	0.626	0.2638	valid
	PK25	0.655	0.2638	valid
	PK26	0.568	0.2638	valid
	PK27	0.450	0.2638	valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel Kompensasi finansial, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial dan prestasi kerja nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2638). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan Kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan prestasi kerja dapat dinyatakan valid.

#### 4.1.2 Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3  
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Crobach	Nilai Kritis	Keterangan
Finansial	0.830	0.6	Reliabel
Non Finansial	0.758	0.6	Reliabel
Prestasi	0.939	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's diatas 0,6. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel

#### 4.2. Analisis Deskriptif

##### 4.2.1. Deskripsi Responden Penelitian

Analisis deksirptif ini meliputi analisis karkarakteristik responden dan analisis penilaian responden terhadap variabel penelitian.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan wujud fisik responden dalam hal ini, jenis kelamin bisa dilihat sebagaimana yang tersaji dalam tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	16	40%
Wanita	24	60%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Berdasarkan table 4.4, dapat diketahui bahwa Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 24 orang karyawan atau 60 persen dari total responden, sedangkan untuk karyawan pria berjumlah 16 orang atau 40 persen dari total responden.

Karyawan wanita biasanya lebih cekatan, teliti dan sabar dalam melayani pelanggan restoran seperti Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Karena jika bekerja sesuai yang diharapkan tentunya menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, (Arsmtrong, 1992:183).

#### 4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
< 20 tahun	15	37.5%
20 - 30 tahun	17	42.5%
> 30 tahun	8	20.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur umur Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berumur 20 – 30 tahun yaitu sebesar 42,5% atau 17 orang. Sedangkan distribusi umur yang lain yaitu lebih dari 8 tahun sebesar 20% atau 8 orang, dan kurang dari 20 tahun sebesar 37,5% atau 15 orang. Artinya bahwa mayoritas karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta berusia muda. Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal Dixie Easy Dinning Yogyakarta karena karyawan dituntut untuk bekerja energik dan dinamis serta mampu memahami kebutuhan pelanggan rumah makan, sehingga karyawan yang mayoritas berusia muda diharapkan prestasi kerjanya tinggi.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	9	22.5%
1-2 tahun	15	37.5%
3-4 tahun	10	25%
> 5 tahun	6	15%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur masa kerja Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara 1 – 2 tahun yaitu sebesar 37,5% atau 15 orang. Sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu antara 3 – 4 tahun sebesar 25% atau 10 orang, lebih dari 5 tahun sebesar 15% atau 6 orang, dan terakhir kurang dari 1 tahun sebesar 22,5% atau 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta belum cukup lama bekerja di restoran tersebut, namun dengan bekal ketrampilan dan pelatihan yang diberikan atasan karyawan

diharapkan bekerja dengan baik, sehingga kecenderungan kualitas kerja yang diberikan juga cukup baik.

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahannya, di kelompokkan kedalam tiga kelompok. Kelompok pertama yaitu responden dengan status belum menikah, responden dengan status menikah dan berstatus janda/duda.

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
Belum Menikah	29	72.5%
Sudah Menikah	11	27.5%
Janda / Duda	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh karyawan pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 29 orang karyawan atau 72,5 persen. Hal ini disebabkan mayoritas karyawan berumur antara 20 - 30 tahun sehingga mereka mayoritas belum berstatus menikah. Dengan status karyawan yang secara keseluruhan belum berumah tangga, menurut penulis ini akan lebih bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karena karyawan akan berusaha bekerja keras untuk mempersiapkan masa depannya agar lebih baik, selain itu konflik yang dihadapi karyawan juga cenderung lebih sedikit karena mereka tidak menghadapi permasalahan keluarga.

#### 4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, di kelompokkan kedalam lima kelompok, yaitu ; SMP, SMA, Akademi/diploma, S1, dan S2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SMP	1	2.5%
SMA	30	75.0%
Akademi/diploma	5	12.5%
S1	4	10.0%
S2	0	0.0%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di Dixie Easy Dinning Yogyakarta adalah tamatan SMA dengan jumlah 30 orang karyawan atau 75 persen dari total responden. Terbanyak kedua adalah responden dengan tingkat pendidikan Akademi yaitu berjumlah 5 orang karyawan atau 12 persen dari total responden, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 4 orang karyawan atau 10 persen dari total responden. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 1 orang karyawan atau 2,5 persen dari total responden dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S2. Tingkat pendidikan formal karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu karyawan yang dimiliki. Disamping itu meskipun tingkat pendidikan formal mereka yang sudah tinggi pihak pimpinan masih membekali karyawannya dengan ketrampilan dan keahlian yang berhubungan dengan pengelolaan restoran.

#### **4.2.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat dalam tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

<b>Jumlah Tanggungan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Tidak ada	30	75.0%
< 3 orang	7	17.5%
3 – 4 orang	1	2.5%
> 5 orang	2	5.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di Dixie Easy Dinning Yogyakarta adalah tidak mempunyai tanggungan yaitu sebesar 75 persen dari total responden. Sedangkan yang mempunyai tanggungan lebih dari 5 orang yaitu berjumlah 2 karyawan atau 5 persen, tanggungan kurang dari 3 orang sebesar 17,5% atau 7 orang, dan memiliki tanggungan antara 3 – 4 orang sebesar 2,5% atau 1 orang. Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta mayoritas tidak memiliki tanggungan, namun diharapkan karyawan tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki prestasi bagus dalam pekerjaannya mampu menambah kompensasi yang didapat, sehingga mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

## **4.2.2 Analisis Deskriptive Variabel Penelitian**

### **4.2.2.1. Variabel Independen**

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Kompensasi finansial ( $X_1$ ) diukur dengan 18 pertanyaan, dan kompensasi nonfinansial ( $X_2$ ) diukur dengan 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Baik; Tidak Baik ; Baik; dan Sangat Baik. Jawaban

Sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

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

Tabel 4.10  
Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi finansial

Item	Indikator Kompensasi Langsung	Mean	%	Kategori
Item1	Besarnya gaji dasar	3.13	78.10%	Baik
Item2	Kecukupan gaji dasar	3.03	75.60%	Baik
Item3	Kesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan	2.95	73.80%	Baik
Item4	Besarnya tunjangan posisi	2.55	63.80%	Baik
Item5	Kecukupan tunjangan posisi	2.45	61.30%	Cukup Baik
Item6	Besarnya tunjangan dasar	3.03	75.60%	Baik
Item7	Kelayakan tunjangan dasar bagi pemenuhan kebutuhan	2.88	71.90%	Baik
Item8	Besarnya tunjangan transport	2.83	70.60%	Baik
Item9	Besarnya bonus yang diterima	2.6	65.00%	Baik
Item10	Kelayakan bonus karena prestasi kerja	3.05	76.30%	Baik
Item11	Kesesuaian besarnya bonus dengan beban pekerjaan	2.78	69.40%	Baik
Item12	Kelayakan JAMSOSTEK yang di ikut sertakan perusahaan	3.08	76.90%	Baik
Item13	Lama waktu cuti tahunan	2.53	63.10%	Baik
Item14	Lamanya waktu cuti besar	2.65	66.30%	Baik
Item15	Kelayakan besarnya tunjangan cuti besar	2.68	66.90%	Baik
Item16	Kelayakan lamanya waktu cuti sakit yang diberikan perusahaan	2.5	62.50%	Cukup Baik
Item17	Kelayakan lamanya waktu cuti untuk alasan penting	2.75	68.80%	Baik
Item18	Kelayakan biaya libur cuti tahunan untuk berlibur	2.08	51.90%	Cukup Baik
Mean Total		2.75	68.80%	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi atau baik terhadap variabel Kompensasi finansial dengan rata-rata skor sebesar 2,75, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada

indikator puas dengan besarnya gaji dasar, sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator kelayakan biaya libur cuti tahunan untuk berlibur.

Hasil menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator telah dinilai baik oleh karyawan dalam memperoleh Kompensasi finansial. Artinya karyawan sudah merasa puas dengan Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena Kompensasi finansial sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya, baik itu berupa gaji pokok, bonus maupun tunjangan.

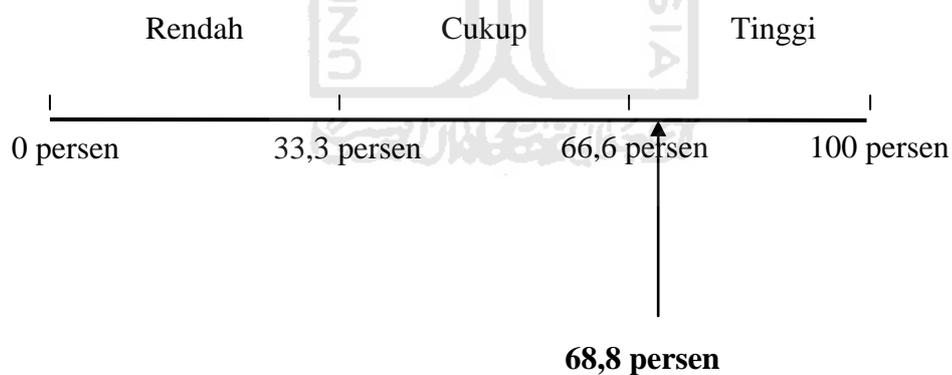
Karyawan masih memberikan penilaian paling rendah pada indikator kelayakan biaya libur cuti tahunan untuk berlibur. Karyawan restoran Dixie Easy Dinning Yogyakarta dituntut bekerja keras dari pagi sampai malam dan khusus pada hari libur maupun karyawan harus bekerja lembur, dengan rutinitas yang dijalannya kadang karyawan merasa jenuh atau bosan ditempat kerja, sehingga karyawan memerlukan hiburan atau refreshing. Hal ini sesuai dengan pendapat Syaifullah (2005:10) yang menyatakan bahwa kompensasi juga berupa tunjangan (benefit), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah : asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

Hendaknya pimpinan memberikan bonus cuti liburan tiap akhir tahun, misalnya dengan mengadakan liburan ke luar kota bersama – sama seluruh karyawan serta keluarganya dan seluruh biaya ditanggung oleh perusahaan.

Kompensasi finansial mampu memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi,

tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan ini terpenuhi akan muncul kebutuhan – kebutuhan baru dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel Kompensasi finansial maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel Kompensasi finansial. Skor rata-rata Kompensasi finansial sebesar adalah sebesar 68,8 persen (tabel 4.10). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



**Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata – rata Kompensasi finansial**

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata Kompensasi finansial berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.11

## Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial

Item	Indikator Kompensasi Non finansial	Mean	%	Kategori
Item1	Hubungan dengan atasan	3.13	78.3%	Baik
Item2	Hubungan dengan rekan sekerja	2.63	65.8%	Baik
Item3	Pentingnya kehadiran saya bagi rekan kerja	2.83	70.8%	Baik
Item4	Partisipasi rekan kerja dalam membantu menghadapi masalah	3.08	77.0%	Baik
Item5	Status sosial pekerjaan	3.05	76.3%	Baik
Item6	Pengaruh pekerjaan pada status sosial	2.98	74.5%	Baik
Item7	Instruksi dengan orang-orang baru	2.95	73.8%	Baik
Item8	Kebebasan menyampaikan gagasan mengenai pekerjaan	2.83	70.8%	Baik
Item9	Kesempatan untuk promosi jabatan	2.68	67.0%	Baik
Item10	Adanya hukuman ketika melalaikan tanggung jawab	2.85	71.3%	Baik
Mean Total		2.9	72.5%	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi atau baik terhadap variabel kompensasi non finansial dengan rata-rata skor sebesar 2,90 yaitu dengan skor antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator hubungan dengan atasan baik dan penilaian terendah terjadi pada indikator hubungan dengan rekan sekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa Dixie Easy Dinning Yogyakarta telah memberikan penghargaan yang bersifat interpersonal, dan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu. Penghargaan interpersonal merupakan penghargaan yang dirasakan oleh karyawan karena bekerja di Dixie Easy Dinning Yogyakarta yaitu terwujud dengan adanya hubungan yang baik antara atasan maupun bawahan, pimpinan Dixie Easy Dinning Yogyakarta menerapkan sistem pembagian kerja yang adil dan kondisi perusahaan sangat kondusif. Sedangkan

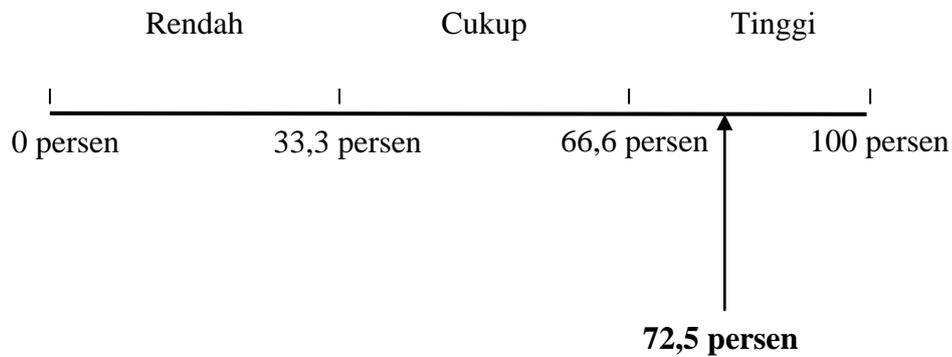
penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu bersifat intrinsik, yaitu adanya tantangan, tanggung jawab dan otonomi atau wewenang dalam bekerja.

Kompensasi non financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu (bersifat intrinsik) seperti tugas yang menarik, ada tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab juga otonomi yang didapat.

Karyawan Dixie Easy Dinning memberikan penilaian terendah pada hubungan dengan sesama rekan kerja. Agar hubungan antara karyawan terjalin dengan baik dan harmonis dan apada akhirnya ada saling kerjasama yang baik antar karyawan dalam melakukan tugas – tugasnya. Hendaknya pihak manajemen menciptakan suasana yang kondusif, misalnya sebelum memulai kerja setiap pagi seluruh karyawan melakukan *breafing*, sehingga terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan. Pihak perusahaan juga dapat memfasilitasi bentuk – bentuk pertemuan antara karyawan di luar jamn kerja, misalnya diadakan kelompok pengajian atau secara periodik melakukan outbond, karena kegiatan outbon mampu menumbuhkan rasa kebersamaan sesama anggota karyawan dan meningkatkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel Kompensasi nonfinansial maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata variabel Kompensasi nonfinansial. Skor rata– rata Kompensasi nonfinansial

sebesar adalah sebesar 72,5 persen (tabel 4.11). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



**Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata – rata Kompensasi nonfinansial**

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata Kompensasi nonfinansial berada pada kategori tinggi.

#### 4.2.2.2 Variabel *Dependent* (Prestasi kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan diukur dengan 27 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4.12**  
**Variabel Prestasi kerja (Y)**

Item	Indikator Prestasi Kerja	Mean	Persen	Kategori
Item1	Ketelitian untuk menangani pekerjaan	2.90	72.5%	Baik
Item2	Tidak pernah mengulang kesalahan	3.10	77.5%	Baik
Item3	Pekerjaan terselesaikan dengan rapi	3.03	75.6%	Baik
Item4	Pekerjaan dikerjakan dengan tepat	2.95	73.8%	Baik
Item5	Hasil pekerjaan diterima dengan baik	3.08	76.9%	Baik
Item6	Menjalankan tugas yang diberikan	2.75	68.8%	Baik
Item7	Adanya pujian atas hasil pekerjaan	2.83	70.6%	Baik

Item8	Tugas rutin dikerjakan dengan baik	2.63	65.6%	Baik
Item9	Tugas ekstra atau lembur dilakukan dengan baik	2.80	70.0%	Baik
Item10	Mengarahkan untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaan	2.85	71.3%	Baik
Item11	Tugas dapat diselesaikan sendiri	2.90	72.5%	Baik
Item12	Mampu menyelesaikan pekerjaan saya	2.75	68.8%	Baik
Item13	Hadir di tempat kerja tepat waktu	2.88	71.9%	Baik
Item14	Tidak pernah bolos	2.83	70.6%	Baik
Item15	Mengerjakan pekerjaan dengan cepat	2.98	74.4%	Baik
Item16	Melaksanakan tugas rutin dengan baik	2.93	73.1%	Baik
Item17	Tidak ada pekerjaan yang ditunda-tunda	2.78	69.4%	Baik
Item18	Mengerjakan tugas-tugas baru	3.03	75.6%	Baik
Item19	Beradaptasi dengan perubahan di perusahaan	2.65	66.3%	Baik
Item20	Berkembang bersama perusahaan	2.70	67.5%	Baik
Item21	Berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan tugas	2.98	74.4%	Baik
Item22	Berkoordinasi dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas	2.95	73.8%	Baik
Item23	Melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk atasan	2.95	73.8%	Baik
Item24	Peralatan keselamatan sangat berguna	2.95	73.8%	Baik
Item25	Tanpa menunggu perintah dalam bekerja	2.95	73.8%	Baik
Item26	Menguasai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan	2.70	67.5%	Baik
Item27	Memahami prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan	3.00	75.0%	Baik
Mean Total		2.88	72.0%	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan hasil deskriptif terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 2,88 yang berarti prestasi kerja karyawan secara rata-rata adalah tinggi karena berada pada interval 2,51 – 3,25. Prestasi kerja karyawan tertinggi terjadi pada tidak pernah mengulang kesalahan dan penilaian terendah adalah tugas rutin dikerjakan dengan baik.

Dengan demikian melihat hasil deskriptif pada variabel kompensasi masih ada karyawan yang memberikan penilaian yang tidak baik, sehingga tidak sepenuhnya prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena para karyawan menginginkan system kompensasi yang mereka persepsikan secara adil. Bila kompensasi dilihat sebagai

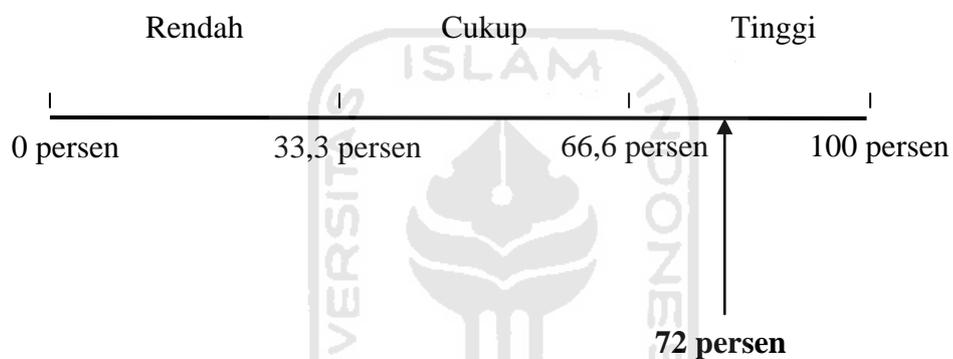
adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja tidak semua orang hanya mengejar uang semata dalam bekerja untuk mencapai kepuasan. Tetapi kunci yang menautkan kompensasi dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan.

Karyawan berusaha untuk mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Gaji atau upah bisa dikatakan baik atau memenuhi kriteria apabila; gaji adil secara personal atau individual artinya gaji yang diterima besar atau kecilnya sesuai dengan input karyawan tersebut yang memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman, umur, lama mengabdikan, etnik dan lain-lain. Tingkat posisi kita di organisasi, tingkat kesusahan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, ruang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adil secara internal, maksudnya tinggi rendahnya gaji tergantung tinggi rendahnya nilai suatu pekerjaan dengan *job evaluation*.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan:

(1) Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja, (2) Berkaitan dengan prestasi kerja, (3) Menyesuaikan dengan kebutuhan individu.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel prestasi kerja maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel prestasi kerja. Skor rata-rata prestasi kerja sebesar adalah sebesar 72 persen (tabel 4.12). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



**Gambar 4.3 Interpretasi Skor Rata – rata Prestasi kerja**

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata – rata prestasi kerja berada pada kategori tinggi.

### **4.3. Analisis Inferensial**

#### **4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft were*) komputer program SPSS 13.

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.13.

**Tabel 4.13**

**Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Prestasi kerja**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t
Konstanta	0.535	1.931	0.057
Kompensasi finansial langsung (X <sub>1</sub> )	0.484	5.336	0.000
Kompensasi non finansial (X <sub>2</sub> )	0.362	3.981	0.000
F hitung	35,475		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,466		

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 6)

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,535 + 0,484 X_1 + 0,362 X_2$$

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

**4.3.1.1. Konstanta (Koefisien a)**

Nilai Konstanta sebesar 0,535 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial (X=0) maka

prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta adalah 0,535.

#### **4.3.1.2. Koefisien Kompensasi finansial ( $b_1$ )**

Kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,484. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi finansial dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi finansial yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi finansial yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

#### **4.3.1.3. Koefisien Kompensasi non finansial ( $b_2$ )**

Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,362. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi non finansial dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi non finansial karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi non finansial yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

## 4.3.2 Uji Hipotesis

### 4.3.2.1 Uji Hipotesis secara Parsial

Uji secara parsial untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir (5%), dapat digunakan untuk menyimpulkan untuk menolak atau menerima hipotesis.

#### 1) Pengujian variabel Kompensasi finansial

Berdasarkan Tabel 4.13 variabel Kompensasi finansial diperoleh t hitung sebesar 5,336 dan p value sebesar 0,000, sehingga  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi finansial maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi finansial maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun.

#### 2) Pengujian variabel Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan Tabel 4.13 variabel Kompensasi non finansial diperoleh t hitung sebesar 3,981 dan p value sebesar 0,000, sehingga  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi non finansial maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, dan

sebaliknya semakin rendah Kompensasi non finansial maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi finansial, dan Kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dapat dibuktikan, dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Dixie Easy Dinning Yogyakarta” **diterima**.

#### 4.3.2.2 Analisis Korelasi koefisien determinasi parsial

Untuk mengetahui faktor kompensasi yang memberikan pengaruh relative paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Hasil koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Korelasi Parsial**

Variabel	Koef. Determinasi Parsial ( $r^2$ )
Kompensasi finansial ( $X_1$ )	0.270
Kompensasi non finansial( $X_2$ )	0.171

- 3)  $r_{y,1,2} = 0,270$  koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,270 artinya 27% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi finansial.

4)  $r_{y2,1} = 0,171$  koefisien determinasi sebesar 0,171 artinya 17,1% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi non finansial. Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor Kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,270 atau 27%. Dengan demikian untuk variabel faktor Kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta, dengan demikian **hipotesis ketiga terbukti.**

#### 4.3.2.3 Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak

Dari tabel 4.13 di atas di dapat  $F_{hitung}$  sebesar 35,475 dengan sig F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sig F  $hitung$  jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . Ini menunjukkan bahwa Kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan Kompensasi non finansial ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di Dixie Easy Dinning Yogyakarta.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh secara simultan Kompensasi finansial, dan Kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta dapat diterima.

#### **4.3.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Ganda**

Dari tabel 4.13 dapat koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,466, maka dapat diartikan bahwa 46,6% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan Kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta, terbukti nilai sig  $t_{hitung} < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini disebabkan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya, baik itu berupa gaji pokok, bonus maupun tunjangan. Kompensasi finansial juga digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari - hari karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo (1992) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Kompensasi finansial sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi kerja seperti yang

diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama.

#### **4.4.2 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta, terbukti nilai  $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini disebabkan karena telah memberikan penghargaan yang bersifat interpersonal, dan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu. Penghargaan interpersonal merupakan penghargaan yang dirasakan oleh karyawan karena bekerja di Dixie Easy Dinning Yogyakarta yaitu terwujud dengan adanya hubungan yang baik antara atasan maupun bawahan, meningkatnya status sosial karyawan di mata masyarakat karena bekerja di Dixie Easy Dinning Yogyakarta dan kemudahan menjalin hubungan dengan masyarakat karena pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan. Sedangkan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu bersifat intrinsik, yaitu adanya tantangan, tanggung jawab dan otonomi atau wewenang dalam bekerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja**

Pengujian pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan hasil nilai  $\text{sig } F_{\text{hitung}}$  sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari tingkat

signifikansi 5%. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 0,535 + 0,484 X_1 + 0,362 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta adalah sebesar 46,6 persen dan sisanya sebesar 53,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan Kompensasi finansial terbukti merupakan variabel yang cukup dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djati dan Khusaini (2003:28), dalam kajiannya terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, menunjukkan hasil bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Dijelaskan bahwa apabila karyawan puas menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Artinya

semakin tinggi Kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi finansial merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya Kompensasi finansial merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi kerja mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi kerja lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar. Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, tunjangan, dan bonus sebagai Kompensasi finansial karena terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam memberikan kompensasi disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Hal ini penting karena salah satu elemen penting yang mempengaruhi produktivitas dalam perusahaan yaitu penetapan kebijakan-kebijakan kompensasi yang diberlakukan pada perusahaan yang bersangkutan. Pimpinan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap penghargaan terhadap kemampuan

karyawan/karyawan melalui penetapan upah atau kebijakan sistem kompensasi yang diberlakukan. Besarnya balas jasa atau kompensasi ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin puas sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat produktivitas perusahaan yang relevan.

Selain itu jika kompensasi rendah / tidak sesuai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, terutama pada Dixie Easy Dinning Yogyakarta yang merupakan perusahaan yang berhubungan secara langsung dengan pelanggan rumah makan, sehingga dituntut untuk selesai tepat waktu, dan memenuhi standar kerja, maka berhubungan langsung dengan komplain konsumen. Dengan demikian karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang *responsive*, dan *empaty* serta harus bersikap bijaksana, karena tidak sedikit kasus kekecewaan konsumen atas komplain yang diajukan dapat menyinggung perasaan karyawan. Hal ini jika tidak dimbangi dengan sistem kompensasi yang adil, sesuai dan mencukupi dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, implikasinya pelayanan kepada konsumen akan menjadi buruk. Namun demikian Kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung

nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam perusahaan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitasnya. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performance*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang professional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi yang terdiri dari Kompensasi finansial, dan Kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
3. Kompensasi finansial paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta lebih ditentukan pada besar kecilnya Kompensasi finansial yang diperolehnya dibanding faktor kompensasi yang lain.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai

dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini, terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap kebijaksanaan perusahaan, khususnya terhadap karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta. Pihak atasan hendaknya memberikan perhatian khusus terhadap faktor finansial, karena berdasarkan penelitian ini faktor finansial mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja dan masih merupakan faktor yang diharapkan karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Arah peningkatan diprioritaskan pada atribut yang dinilai masih tidak baik yaitu dengan memberikan biaya liburan atau cuti yang layak. Hal ini penting karena selama ini tunjangan cuti atau liburan belum diberikan secara periodik atau kontinyu, sebaiknya perusahaan mengagendakan secara khusus kegiatan cuti atau liburan seluruh karyawan beserta keluarganya.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis yang sama dengan obyek perusahaan yang berbeda, dan memperbanyak jumlah responden penelitian sehingga diharapkan akan menghasilkan kesimpulan yang lebih sempurna.

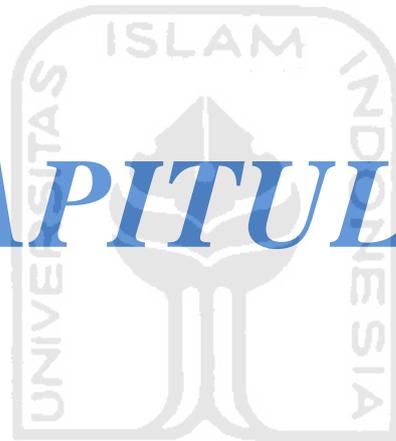
## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S (2001), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mitra Kerja (Studi pada Mitra Kerja AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang)*, Tesis Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang (Tidak dipublikasikan).
- Aunillah (2004), *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo*, Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Benardin, J & Russel (1993), *Human Resources*, New YorkL McGraw Hill Inc.
- Desler (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, Jakarta: Prenhallindo.
- Djati, S.P dan Khusaini, N. 2003), "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi dan Prestasi Kerja, "*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.1, (Maret) hal.25-41.
- Handoko, Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPF.
- Kanungo, R.N. and M. Menconca, (1992). *Compensation: Effective Reward Management*, Butterworths, Canada
- Moenir, AS (1995), *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.
- Purnomo, S. (2004), *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik Yogyakarta*, Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Simamora, H (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

**LAMPIRAN B**

***REKAPITULASI***

***DATA***



# LAMPIRAN C

## *HASIL OLAH DATA*



# LAMPIRAN A

# *KUESIONER*

