

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAROSERI

DOLASINDO YOGYAKARTA

SKRIPSI



Oleh:

Nama: Mailani Rahmawati

No. Mahasiswa: 08311122

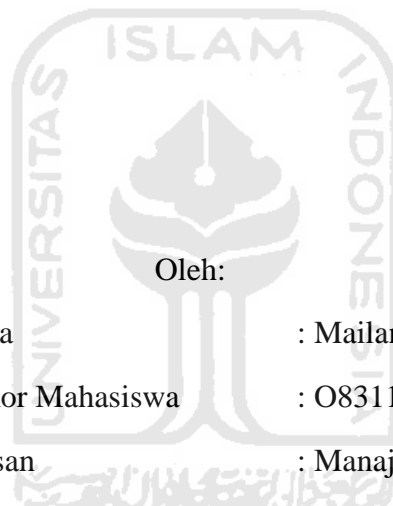
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2011

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Dolasindo
Yogyakarta**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : Mailani Rahmawati
Nomor Mahasiswa : O8311122
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

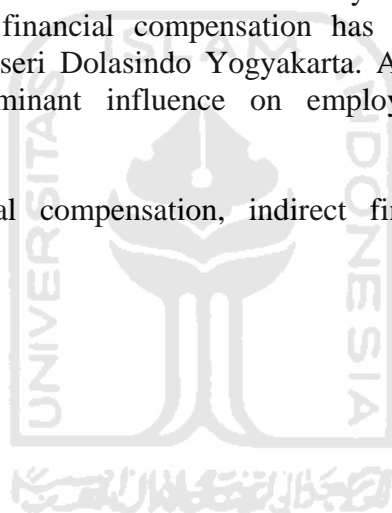
2011

ABSTRACT

Compensation is anything that is received as an employee fringe benefits. Meanwhile, the performance is basically what has been done by employees both qualitatively and quantitatively. Therefore, the compensation required by the employee as a means to cultivate their passion to improve the performance and achievements to be better than ever. This study aims to determine the effect of direct financial compensation and indirect financial compensation to employee performance Karoseri Dolasindo Yogyakarta and to determine the type of financial compensation for direct and indirect financial compensation which is more dominant influence on employee performance Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

The data collection is done by collecting primary data in the form of distributing the questionnaire. The study population consists of 40 employees. analysis tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate a direct financial compensation and indirect financial compensation has a significant influence on employee performance Karoseri Dolasindo Yogyakarta. And type of direct financial compensation is more dominant influence on employee performance Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Key words: direct financial compensation, indirect financial compensation, the performance

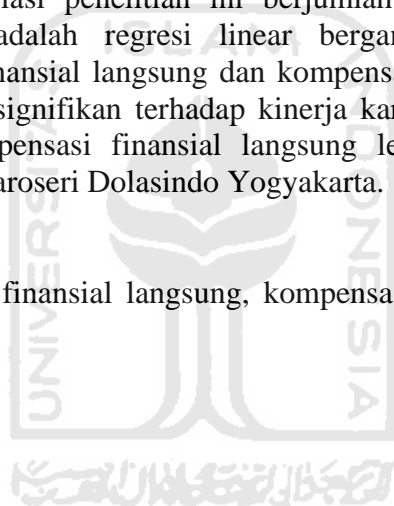


ABSTRAK

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Sedangkan, kinerja pada dasarnya merupakan apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Oleh karena itu, kompensasi dibutuhkan oleh karyawan sebagai alat untuk menumbuhkan semangat mereka untuk meningkatkan kinerja dan prestasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta dan untuk mengetahui tipe kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer berupa penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Dan tipe kompensasi finansial langsung lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Kata kunci: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kinerja



Kata Pengantar



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabil'alamin, segala puji dan rasa syukur yang tidak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah juga inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAROSERI DOLASINDO YOGYAKARTA”**.

Skripsi ini ditulis dalam upaya melengkapi syarat untuk mencapai serajat strata-1, dan lebih dari itu sesungguhnya penelitian ini merupakan rangkuman dari proses pembelajaran yang telah ditempuh selama masa perkuliahan. Penulis menyadari bahwa pasti terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini, akan tetapi walaupun sedikit semoga dapat memberi sumbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan pembaca.

Dalam penelitian skripsi ini penulis tidak lepas dari dari berbagai hambatan, rintangan, suka dan duka. Akan tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak, maka segala macam hambatan dapat teratasi. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Allah SWT, puji syukur penulis panjatkan atas kasih sayang, rahmat, hidayah, kesehatan serta perlindungan-Nya.
2. Bapak Edy Suandi Hamid, Dr.,M.Ec., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Hadri Kusuma, Prof.,Drs.,MBA.,DBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Syafaruddin Alwi,Drs. H.,M.S., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H. Abdul Mutholib dan Mbak Isti, selaku Manajemen Karoseri Dolasindo Yogyakarta.
6. kedua orang tuaku Bapak Karsono dan Ibu Supriyati, untuk doa yang tak pernah usai. Kasih sayang, cinta dan kesabaran yang diberikan kepada penulis, terima kasih untuk semuanya, tiada kata yang mampu putrimu sampaikan untuk semua yang telah kalian berikan.
7. Kakakku sekandung Hadi Eko Setiawan, Dimas Safrizal serta adikku tersayang Ahmad Yusuf Abdillah, terima kasih untuk kebersamaan yang unik ini.
8. Segenap keluarga besarku, terima kasih untuk doa, kasih sayang dan perhatian yang kalian berikan.
9. Arief Jhopin Maulana, terima kasih selalu ada untukku dan sabar mendengarkan semua keluhanku .
10. Krisna Aditya, terima kasih untuk sumbangan semangatnya dan selalu rajin menanyakan “kapan bimbingan lagi?”

11. kakakku Rina Rosi, Selvia Rahe Roseta, Anis Sa'adah, Mas Andi dan Kak Rudi terima kasih untuk dukungan, bantuan serta cerita-cerita kalian.
12. Sahabat seperjuanganku Vita Vici Nugraeni, Zaitunah Dian Sari dan Florie Callista, terima kasih untuk segenap hal-hal yang luar biasa yang kita bagi bersama.
13. Teman-teman kos Mbak Netak, Mbak Nisa, Daryani, terima kasih untuk bantuan dan tumpangan tv nya selama ini.
14. Teman-teman KSPM, terima kasih untuk sharing infonya selama ini.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semuanya.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 8 November 2011

Penulis

Mailani Rahmawati

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi.....	v
Halaman Persembahan	vi
Abstraksi	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.3 Kompensasi	8
2.3.1 Tipe Kompensasi	8
2.3.2 Komponen Kompensasi	9
2.3.3 Sistem Kompensasi	9
2.3.4 Sistem Pembayaran Kompensasi	13
2.3.5 Tujuan Kompensasi	14
2.3.6 Tantangan Kompensasi	14
2.4 Kinerja	15
2.4.1 Pengukuran Kinerja	16
2.4.2 Dimensi Kinerja	16
2.4.3 Indikator Kinerja Organisasi	17
2.4.4 Sumber Penilaian Kinerja	17
2.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.4.7 Manfaat Penilaian Kinerja bagi Karyawan	21
2.4.8 Tantangan Penilaian Kinerja	21
2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	22
2.6 Penelitian Terdahulu.....	23
2.7 Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	27
3.2 Definisi Operasional Variabel penelitian	27

3.3 Jenis Data	30
3.4 Metode Pengambilan Data	30
3.5 Skala Instrumen Penelitian	31
3.6 Uji Validitas	32
3.7 Uji Reliabilitas	33
3.8 Populasi	34
3.8.1 Sampel	34
3.9 Metode Analisis Data	34
3.10 Alat Analisis Data	35
3.10.1 Analisis Regresi Berganda	35
3.11 Analisis Hipotesis	36
3.11.1 Uji t	36
3.11.2 Uji F	37
3.11.3 Uji Korelasi Beta Regresi	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Analisis Hasil Penelitian	38
4.1.1 Analisis Karakteristik Responden	38
4.1.1 Analisis Deskriptif	40
4.1.2.1 Variabel Independen	40
4.1.2.2 Variabel Dependen	43
4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.1.3.1 Uji Validitas	46
4.1.3.2 Uji reliabilitasitas	47
4.1.4 Analisis Regresi Berganda	49
4.1.5 Analisis Hipotesis	51
4.2 Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSATAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja	40
4.4 Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Langsung	41
4.5 Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung	42
4.6 Deskriptif Variabel Kinerja	44
4.7 Deskripsi Variabel	46
4.8 Uji Validitas X^1	46
4.9 Uji Validitas X^2	47
4.10 Uji Validitas Y	47
4.11 Uji Reliabilitas X^1	48
4.12 Uji Reliabilitas X^2	48
4.13 Uji Reliabilitas Y	48
4.14 Uji Regresi Linear Berganda	49
4.15 Koefisien Korelasi	52
4.16 Koefisien Beta	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Pemikiran	25
2 kurva Uji F	52
3 kurva Uji t X^1	54
4 kurva Uji t X^2	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1 Kuisioner	66
2 Data mentah	71
3 Hasil Uji Regresi Linear	75
4 Hasil Uji Validitas	76
5 Hasil Uji Reliabilitas	79
6 Surat Keterangan Penelitian	81



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Surya (2010), *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Garry (1997), *Manajemen Personal*, Jakarta: Erlangga
- Furtwenger, Dale (2002), *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: ANDI
- Handoko, Hani (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kanungo, Rabindra & Mendonca (1992), *compensation: effective reward management, canada : butterworths*
- Karsono. 2005, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan SMK Semarang, Jurnal.
- Lewa & Subowo (2005), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon, *Kajian Bisnis dan Manajemen*, hal : 129 – 140
- Mangkuprawira, Sjafriz (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert & Jackson, John (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Muljani, Ninuk (2002), Kompensasi sebagai Motivator Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 4 (2), hal : 108 - 122
- Noe, Raymond dan Hollenbeck, John R dkk (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat

- Noviliana (2010), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Jasa Teknik PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII
- Rapang, T.Yuniarti. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV.Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan)*, Skripsi Sarjana, Universitas Widyatama.
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal (2005). *Performance Appraisal*, Jakarta: Rajawali Press
- Schuler, Randall & Jackson, Susan (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta: Indonesia
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (1999). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono(2004). *metode penelitian bisnis*.bandung: alfabeta



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAROSERI
DOLASINDO YOGYAKARTA



Nama : Mailani Rahmawati
Nomor Mahasiswa : 08311122
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 November 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen pembimbing,

Syafaruddin Alwi, Drs. H., M.S.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karoseri Dolasindo
Yogyakarta**

**Disusun Oleh: MAILANI RAHMAWATI
Nomor Mahasiswa: 08311122**

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

Pengaji Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS
Pengaji : Drs. Budi Sudjiono, MM



Handwritten signature and date: 19 Jan 2012

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Handwritten signature and name: Sri Kusuma, MBA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orang tua dan segenap keluarga besar

Lelaki yang selalu ada di pihakku, Arief Jhopin Maulana

Seseorang yang memberi warna berbeda, Krisna Aditya



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Yang mana bila sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik akan mempermudah pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia itu sendiri dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang mengatur mengenai semua balas jasa yang diterima karyawan. Dalam suatu perusahaan baik perusahaan swasta maupun negeri, kompensasi dianggap sebagai suatu masalah penting yang kompleks. Kompensasi sendiri memiliki tujuan antara lain, menarik calon karyawan yang cakap, mempertahankan para karyawan yang sudah ada, menjamin keadilan, mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak dan memenuhi peraturan-peraturan legal. Dengan adanya kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak dari pemberian kompensasi ini akan terlihat jika kompensasi diberikan sejalan dengan kebutuhan karyawan dan dilaksanakan secara adil (Hani Handoko, 2001)

Di dalam kehidupan modern dewasa ini, kompensasi dibutuhkan oleh para karyawan sebagai alat untuk memacu kinerja mereka untuk jadi yang terbaik dan lebih baik lagi. Dengan adanya kompensasi baik *financial* maupun *non financial* dapat

meningkatkan kemampuan bersaing karyawan di perusahaan tersebut secara tidak langsung.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Oleh karena itu, kompensasi dibutuhkan oleh karyawan sebagai alat untuk menumbuhkan semangat mereka untuk meningkatkan prestasi dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Adanya undang-undang yang mengatur batas upah minimal untuk para pegawai juga harus di perhatikan oleh perusahaan jangan sampai perusahaan mengabaikan kesejahteraan karyawannya hanya untuk mengejar keuntungan semata. Menurut Veithzal Rivai (2004) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002) mengungkapkan Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Rapang (2005) secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi cukup kuat oleh pemberian kompensasi. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi

dan membangkitkan gairah kerja, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang tinggi.

Perbedaan penelitian antara penelitian yang sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dalam hal tempat penelitian, sedangkan variabel yang digunakan adalah kompensasi finansial yang meliputi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Karoseri Dolasindo Yogyakarta melayani pembuatan dan perbaikan bak berbagai jenis kendaraan. Kompensasi yang diberikan oleh Karoseri Dolasindo Yogyakarta berupa gaji pokok dan tambahan-tambahan yang merupakan bonus dan tunjangan yang diberikan oleh Karoseri Dolasindo Yogyakarta kepada karyawannya. Kompensasi yang layak akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas para karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Dengan latar belakang yang di uraikan di atas maka penulis mengangkat judul penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta**”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta?
2. Tipe kompensasi finansial langsung atau kompensasi finansial tidak langsung yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tipe kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan kinerja dari suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana pentingnya sebuah perusahaan memperhatikan tentang permasalahan kompensasi untuk menaikkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri, dan perusahaan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan para karyawan yang diukur oleh kompensasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2004) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Handoko (2001) mendefinisikan manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simamora (2006) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.2. Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas di bidang sumber daya manusia, penulis akan memaparkan mengenai tugas dan fungsi-fungsi manajemen berdasarkan pendapat Hasibuan (2006), yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial tersebut meliputi:

- a. Perencanaan: setiap manajer menyadari pentingnya perencanaan. Mereka perlu mencurahkan sebagian besar waktunya untuk fungsi perencanaan ini. Bagi manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti menentukan lebih dulu program yang akan dicapai sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Pengorganisasian: organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan, maka manajemen sumber daya manusia harus membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan-jabatan sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik.
- c. Pengarahan: pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan motivasi, saran-saran atau instruksi-instruksi kepada bawahan atau pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka masing-masing agar benar-benar tertuju kepada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Pengawasan: mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu mengadakan penyesuaian kembali terhadap rencana yang telah dibuat.
- e. Pengkoordinasian: sinkronisasi dan penyatuan tindakan kelompok orang agar harmonis, terpadu dan berintegrasi menuju pencapaian tujuan bersama.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional tersebut meliputi:

- a. Pengadaan: fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga

kerja dan penarikannya. Seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan tenaga kerja adalah menyangkut kegiatan untuk menentukan mutu maupun jumlah tenaga kerja, sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah pemilihan dan penarikan tenaga kerja, pembahasan formulir-formulir lamaran, ter psikologi dan wawancara.

- b. Pengembangan: pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan melalui program-program pelatihan yang diperlukan untuk bias menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. Kompensasi: fungsi ini digunakan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Integrasi: integrasi menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, maka pemimpin perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijakan organisasi.
- e. Pemeliharaan: fungsi operasional yang terakhir ini adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus, tetapi perhatian pada fungsi ini akan dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik para pekerja yang menyangkut kesehatan, keamanan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

Suatu cara departemen sumber daya manusia meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

2.3.Kompensasi

Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang di bayarkan majikan.

Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Kanungo (1992) Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial dan non finansial yang diperoleh dari anggota organisasi sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yang berupa financial bersifat langsung, dan tidak langsung.

2.3.1.Tipe Kompensasi

Simamora (2004) membagi komponen dari seluruh program kompensasi ke dalam beberapa tipe kompensasi:

1. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- 1.2.Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
2. Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana seseorang itu bekerja.

2.3.2.Komponen Kompensasi

Rivai (2004) menjelaskan komponen kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji: bentuk jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah : imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif: imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*): kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3.3.Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi ekonomi adalah segala bentuk balas jasa yang di terima anggota organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas kerja atau kontribusi mereka kepada organisasi dalam bentuk ekonomi atau yang bersifat ekonomi. Sistem

kompensasi ini juga dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi ekonomi yang bersifat langsung dan yang sifatnya tidak langsung. (Kanungo, 1992)

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

1. Gaji pokok

Diukur dengan sistem evaluasi pekerjaan. Gaji pokok menunjukkan hubungan penukaran kontrak, dan menggambarkan input yang anggota organisasi miliki (pendidikan, keterampilan, dan lain-lain) yang di berikan perusahaan pada setiap bulannya. Gaji pokok ini diberikan tetap jumlahnya setiap bulan tidak melihat dari produktif atau tidaknya karyawan pada periode tersebut, absensi dan kinerjanya.

2. *Merit Pay*

Merit pay adalah kompensasi dalam bentuk finansial yang di berikan atas prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi. Bisa dibilang *merit pay* adalah wujud penghargaan organisasi atas kinerja anggota oerorganisasinya.

3. *Insentive pay*

Yaitu kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan sebelum mereka mencapai produktifitas yang diharapkan organisasi, jadi dalam hal ini perusahaan memberikan kompensasinya dulu atau dipuaskan dulu finansial karyawannya yang di harapkan setelah diberikan *insentive* mereka merasa terpuaskan sehingga produktifitas kerja anggota organisasi meningkat.

4. Penyesuaian gaya hidup

Salah satu bentuk kompensasi dimana perusahaan atau organisasi memberikan bantuan finansial kepada karyawannya, pemberian finansial tersebut merupakan wujud perhatian organisasinya terhadap kesejahteraan anggotanya dikarenakan adanya inflasi atau kenaikan barang-barang semisal pada saat lebaran, natal, ataupun tahun baru. Kompensasi finansial tersebut diberikan untuk mengganti atau menyeimbangkan daya beli sehingga kesejahteraan mereka tetap terjaga dan anggota organisasi bisa konsentrasi pada pekerjaan tidak memikirkan hal-hal lain yang menyangkut kesejahteraan keluarganya dan dengan terciptanya itu maka akan bermanfaat besar pula bagi organisasi. Akan tetapi pemberian kompensasi ini kemungkinan hanya bisa diberikan oleh perusahaan yang mampu secara finansial.

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

1. Program jaminan pendapatan

Kompensasi yang diberikan pada anggota organisasi agar tetap mendapatkan penghasilan walaupun mereka tidak dapat bekerja semisal karena mengalami gangguan kesehatan. Jadi kompensasi ini diberikan untuk stabilitas pendapatan, jadi anggota organisasi tidak perlu melakukan pengeluaran ekstra lagi, tidak perlu terbebani dengan pikiran-pikiran mengenai biaya. Bentuk dari program jaminan pendapatan salah satunya

adalah asuransi, dan saat ini asuransi adalah kewajiban bagi organisasi pada anggota organisasinya yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

2. Kelangsungan mendapat penghasilan karena tidak bekerja

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

3. *Service and perquisites*

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

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

1. Penghargaan yang bersifat interpersonal

Organisasi harus dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehat bagi semua anggotanya yang berasal dari berbagai posisi sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis serta kekeluargaan diantara anggota organisasi tersebut. Dengan terciptanya suasana yang mendukung kelancaran dari pekerjaan itu sendiri dan tercipta rasa saling memiliki.

2. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Kompensasi lainnya yang dapat diberikan adalah pemberian kesempatan bagi anggota organisasi dan juga pemberian kemudahan serta fasilitas bagi individu untuk tumbuh di organisasi itu. Sehingga individu tersebut bisa mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi dan pada akhirnya jika akan bermanfaat bagi organisasi.

2.3.4.Sistem Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. sistem waktu

dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan kepada prestasi kerjanya.

2. sistem hasil (*output*)

dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas asas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti pada karyawan administrasi.

3. sistem borongan

sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bias mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.3.5. Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama (Schuler dan Jackson, 1999):

1. Menarik pelamar kerja yang potensial
2. Mempertahankan anggota organisasi yang baik
3. Meraih keunggulan kompetitif
4. Mongokohkan dan menentukan struktur
5. Meningkatkan produktifitas

2.3.6. Tantangan-tantangan yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan (Handoko, 2001):

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja: beberapa pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya dikarenakan desakan kondisi pasar.
2. Serikat karyawan: semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.
3. Produktivitas: perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.

4. Kesiediaan untuk membayar: karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.
5. Kemampuan untuk membayar: kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih.
6. Berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian: hampir semua perusahaan mempunyai kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian.
7. Kendala-kendala pemerintah: tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan.

2.4.Kinerja

Yuniarsih (2009) kinerja merupakan prestasi yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (duhasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesiediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004).

2.4.1.Pengukuran Kinerja

Menurut Furtwenger (2002) kinerja dapat di ukur dalam hal :

1. Kecepatan
2. Kualitas
3. Layanan
4. Nilai
5. Ketrampilan interpersonal
6. Mental untuk sukses
7. Terbuka untuk berubah
8. Kreativitas

2.3.2.Dimensi Kinerja

Miner dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam pekerjaan, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.



2.4.3.Indikator Kinerja Organisasi

Dwiyanto dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas: dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan: dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
3. Responsitas: dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas: menjelaskan atau mengukur kesesuaian pelaksana kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas: seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para *stakeholders*.

2.4.4.Sumber Penilaian Kinerja

Dharma (2010) menjelaskan sumber penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian Atas Diri Sendiri adalah proses di mana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi. Struktur dari penilaian diri sendiri ini biasanya diberikan sebuah formulir penilaian diri sendiri yang diisi oleh individu sebelum pertemuan evaluasi.
2. Penilaian Oleh Bawahan, menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atas komentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membuat manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka. Penilaian ke atas dapat dibuat baik melalui penilaian formil oleh bawahan ataupun sebagai bagian dari prosedur evaluasi yang normal.
3. Penilaian Oleh Rekan Sejawat adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya. Ini lebih cenderung bersifat keprilakuan.
4. Penilaian Oleh Multi *Assesment*, keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para manajer, telah menimbulkan perhatian yang lebih besar pada penilaian dengan berbagai sumber penilai yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi manajer atau bawahan yang tradisional. Ini dapat mencakup penggunaan ke atas dan oleh rekan sejawat di samping penilaian oleh para manajer.

2.4.5.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang di terima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

2.4.6.Mangfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003) penilaian kinerja karyawan memiliki mangfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja: umpan balik kinerja bermangfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi: penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
3. Keputusan penempatan: promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan: kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir: umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir dan spesifik karyawan.
6. Defisiensi proses penempatan staf: baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
7. Ketidakakuratan informasi: kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari system manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan: kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama: penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal: kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lain. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan balik SDM: kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.4.7. Manfaat Penilaian Kinerja bagi Karyawan

Menurut Rivai (2005) bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan kerja.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif.
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi besar.
6. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

2.4.8. Tantangan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003) rancangan sistem penilaian kinerja sering menyebabkan tantangan-tantangan para professional SDM. Tantangan-tantangan penting tersebut meliputi:

1. Kendala legal: penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi yang tidak sah atau tidak legal. Apapun bentuk penilaian kinerja yang digunakan departemen SDM harus terpercaya dan absah. Jika tidak, keputusan penempatan mungkin ditentang karena hal itu melanggar hukum tentang pekerjaan yang sama dan mungkin hukum lainnya.
2. Bias penilaian: bias merupakan distorsi pengukuran yang tidak akurat. Meskipun pelatihan bagaimana melakukan penilaian kinerja dapat mengurangi bias, maka bias sering terjadi ketika penilaian tetap tidak lepas dari unsur emosional ketika mereka menilai kinerja karyawan. Bentuk bias penilaian seperti *hallo effect*, kesalahan

cenderung sentral, bias kemurahan dan ketegasan hati, bias lintas budaya dan prasangka personal.

3. Penerimaan hasil penilaian

2.5.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hukum akibat oleh E.L.Thorndike dalam Raymond dkk (2011) menyatakan bahwa suatu respon yang diikuti oleh *reward* akan cenderung diulangi di masa mendatang. Implikasinya bagi manajemen kompensasi adalah kinerja tinggi yang diikuti oleh *reward* (uang) akan mengakibatkan kinerja tinggi juga cenderung terjadi di masa yang akan mendatang. Dengan pemikiran yang sama, kinerja tinggi yang tidak diikuti oleh *reward* akan membuat kinerja tersebut hilang di masa mendatang.

Peningkatan kinerja, produktivitas dan keefektifan perusahaan merupakan usaha yang sulit, memerlukan kerja sama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan menurut Gilley, Boughton dan Maycunich (1999) dalam Rivai (2005) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.

seandainya para karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan semacam itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan mendapat kompensasi yang lebih besar. Sudah barang tentu, sekiranya karyawan menduga adanya hubungan lemah antara kinerja dan imbalan, mereka mungkin akan menentukan tujuan minimal untuk

mempertahankan pekerjaan mereka, tetapi tidak melihat perlunya menonjolkan diri dalam posisi mereka (Simamora,2006).

2.6.Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lewa & Subowo (2005), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.PERTAMINA (PERSERO) Daerah Hulu, Jawa bagian Barat, Cirebon”. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ke tiga variabel independen tersebut, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rapang (2005) secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi cukup kuat oleh pemberian kompensasi. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan membangkitkan gairah kerja, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang tinggi.

Penelitian lain dilakukan oleh Karsono pada tahun 2005 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri Semarang”. Hasil penelitian ini mengungkapkan kompensasi yang diterima guru SMK teknologi dan industri telah memenuhi harapan sehingga mampu memotivasi diri dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi makin tinggi, makin tinggi pula konsentrasi guru untuk mengeluarkan upaya dalam mencapai kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002) mengungkapkan Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan

memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh Liana (2010) disimpulkan bahwa bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan korelasi parsial menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terbukti merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk.

Pada penelitian ini penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah di Universitas Islam Indonesia khususnya fakultas ekonomi belum ada penelitian dengan tempat penelitian seperti yang di ajukan dalam penelitian ini sehingga penulis merasa penting untuk menelitinya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel bebas untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah teori yang dipakai dan alat uji untuk mengetahui hasil penelitian.

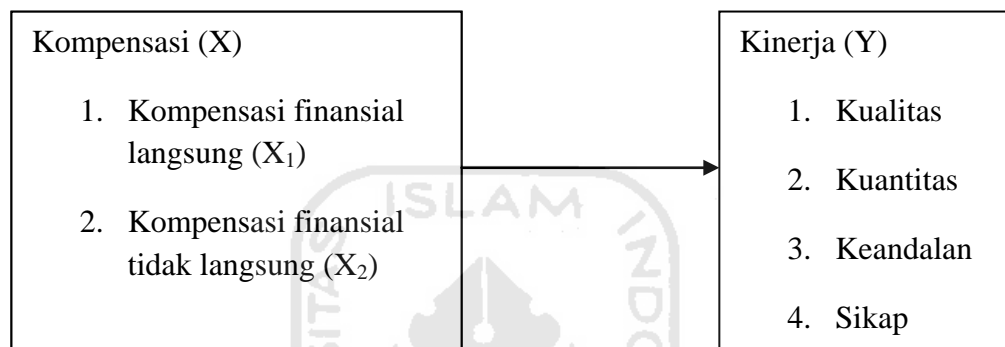
2.7.Kerangka Pemikiran

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut baik secara finansial maupun non finansial.

kompensasi merupakan suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Departemen personalia biasanya merancang dan

mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai akan berdampak pada kinerja kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat di buat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, pokok masalah maupun landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.
2. Tipe kompensasi finansial langsung lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Sedangkan untuk hipotesis statistiknya adalah:

1. $H_0=b_1=b_2=0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a=b_1=b_2\neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

2. $H_0=b_1=0$, variabel X_1 tidak terdapat pengaruh paling dominan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a=b_1\neq 0$, variabel X_1 memiliki pengaruh paling dominan dari variabel independent terhadap variabel dependent.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

UD. Karoseri Dolasindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang karoseri, berdiri pada tahun 1995. UD. karoseri Dolasindo memasarkan produknya ke seluruh Indonesia dan telah memiliki lebih dari seratus izin usaha. Perusahaan ini berlokasi di Jln.Kaliurang Km.9,1 Gandok Rt.03 Rw.20 Sinduharjo Ngaglik, Sleman Yogyakarta.

Pada tahun 1995 perusahaan ini hanya memiliki 3 karyawan. Dalam perkembangannya, UD. Karoseri Dolasindo telah memiliki 40 karyawan yang terbagi dalam bagian administrasi, *purchasing*, produksi dan pergudangan.

Jam kerja karyawan UD. Karoseri Dolasindo mulai pukul 08.00-16.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB. Dengan enam hari kerja yaitu senin sampai sabtu. Tingkat upah yang diberikan oleh UD. Karoseri Dolasindo pada karyawannya melebihi upah minimum regional (UMR).

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 macam:

- a. Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

Kompensasi financial langsung merupakan semua bentuk balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan dalam bentuk uang secara langsung.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

Indikator dari gaji pokok adalah:

- a. Gaji pokok sesuai dengan pendidikan
- b. Gaji pokok sesuai keahlian
- c. Gaji pokok sesuai pengalaman

2. Bonus

Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Indikator dari bonus adalah :

- a. Kewajaran jumlah yang diterima atas pekerjaan tersebut
- b. Kesesuaian jumlah yang diterima dengan resiko pekerjaan

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

1. Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian finansial yang dilakukan perusahaan untuk kesejahteraan para pegawainya.

Indikator dari tunjangan adalah:

- a. Kelayakan dalam pemberian tunjangan asuransi kesehatan
- b. Kecukupan dalam pemberian tunjangan asuransi kesehatan
- c. Kelayakan dalam pemberian tunjangan makan sehari-hari
- d. Kecukupan dalam pemberian tunjangan makan sehari-hari

2. Cuti

Cuti di sini menggambarkan bahwa para pegawai dapat meminta izin atau diberikan waktu bebas bekerja pada saat pegawai butuhkan waktu untuk berhenti menjalankan kewajibannya sejenak.

Indikator dari cuti adalah:

- a. Kesempatan cuti saat sakit
- b. Kesempatan cuti saat hamil dan melahirkan
- c. Kesempatan cuti saat keluarga meninggal
- d. Kesempatan cuti saat hari besar.

c. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan yang mana menggunakan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

1. Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas kerja meliputi kemampuan mencapai target kerja, pencapaian hasil-hasil kerja atas pekerjaan baru.
3. Keandalan berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan yang berlaku, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas.

4. Sikap merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

3.3. Jenis Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan menggunakan observasi berupa pembagian kuesioner dan wawancara. Penulis mendapatkan data primer dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh narasumber.

b. Data Sekunder

Yaitu sejumlah keterangan atau pengetahuan yang secara langsung maupun tidak langsung diperoleh dari literatur kepustakaan. Selain itu, data-data sekunder dapat diperoleh dari penelitian sebelumnya yang turut mendukung serta membantu dalam membuat perumusan masalah dan pembuatan daftar kuesioner.

3.4. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian yang akan di lakukan, penulis menggunakan beberapa metode dalam pengambilan data, yaitu :

a. Metode Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2002). Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner

tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai kompensasi dan kinerja di Karoseri Dolasindo Yogyakarta penilaian diukur dengan scoring berdasarkan skala *Likert*.

b. Metode Studi Pustaka

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku ataupun bacaan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

3.5. Skala Istrumen Penelitian

Setelah ditentukan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan (Sugiyono, 2004) penilaian diukur dengan scoring, dimana ada penilaian tersendiri dari 4 tipe jawaban yang diberikan.

Klasifikasi nilai untuk setiap jawaban pertanyaan:

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2002). Dalam penelitian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisa faktor dan analisa butir. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir, dimana untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

Untuk menguji validitas instrument dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengadakan uji coba kepada seluruh responden.
- b. Mengelompokkan item-item dari jawaban ke dalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden.

- c. Dari skor total yang diperoleh, kemudian dibuat perhitungan validitas.
- d. Mengkonsultasikan hasil tersebut ke dalam tabel r dengan kaidah keputusan apabila r hitung > r tabel, maka instrument dinyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak digunakan.

3.7. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2002). Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan rumus *alfa Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total. Rumus *alfa Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan I dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sum \sigma t^2$ = Variasi Total

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

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

Keterangan:

σ = Varians tiap butir

X = Jumlah skor

N = Jumlah responden

3.8. Populasi dan Sampel

3.8.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta yang berjumlah 40 orang terdiri dari bagian administrasi, produksi, *purchasing* dan pergudangan. Karena populasi penelitian tidak sampai 100 maka yang diteliti adalah semua populasi yang berjumlah 40 orang.

3.8.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 1999) dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Maka dalam hal ini disebut sensus yang mana semua anggota dalam organisasi menjadi responden penelitian.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan penulis gunakan adalah :

- a. Metode Statistika

Metode statistika adalah sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. Metode statistik oleh penulis digunakan sebagai metode untuk menganalisa data yang berupa kuesioner untuk menarik kesimpulan hasil penelitian.

3.10. Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk mendapatkan bukti pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja.

3.10.1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2005, hlm. 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai Y, jika $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen Y yang didasarkan pada variabel X_1

b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen Y yang didasarkan pada variabel X_2

X_1 = Kompensasi finansial langsung

X_2 = Kompensasi finansial tidak langsung

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent*/bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*/terikat serta pengaruhnya

secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang dirumuskan dengan:

$$R^2 = \frac{\text{Varian menurut regresi linear}}{\text{Varian tak bersyarat variabel tak bebas}}$$

Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara 0 -1 atau $0 < R^2 < 1$.

3.11. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan di uji kebenarannya melalui populasi atau sampel yang diambil dari sebuah penelitian.

3.11.1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 atau 5%, maka artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dan sebaliknya. (Sugiyono, 1999).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja.

$H_a : \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh positif antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja.

b. Pengambilan keputusan

Apabila terdapat $p\text{-value} > 0.05$ maka diterima

Apabila terdapat $p\text{-value} \leq 0.05$ maka ditolak

3.11.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) (Sugiyono, 1999).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja.

b. Pengambilan keputusan

Apabila terdapat $p\text{-value} > 0.05$ maka diterima

Apabila terdapat $p\text{-value} \leq 0.05$ maka ditolak

3.11.3. Uji Korelasi Beta Regresi

Pengujian dilakukan dengan meranking standarisasi koefisien beta yang diperoleh dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan *SPPS for windows 17.0*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui diantara variabel-variabel independen, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian yang menganalisis dan membahas atas data yang diperoleh yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program *SPPS for windows 17.0*. dalam pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada responden untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang meliputi: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

4.1. Analisis Hasil Penelitian

4.1.1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis kualitatif adalah analisis dari fakta yang ada yang tidak bisa diuraikan dengan angka. Analisis ini didasarkan pada jawaban responden yang diukur dengan menggunakan tabulasi data. Data kualitatif ini disusun berdasarkan karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Hal ini dimaksudkan agar identitas responden dapat diketahui dengan jelas.

1. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri atas dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	39	97.5%
Wanita	1	2.5%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta mayoritas berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 97.5%. Hal ini dikarenakan mayoritas pekerjaan di Karoseri Dolasindo adalah pekerjaan lapangan.

2. Klasifikasi responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia responden terdiri atas tiga kelompok, yaitu kurang dari 30 tahun, 30-40 tahun dan 40-50 tahun. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	14	35.0%
30-40 tahun	20	50.0%
40-50 tahun	6	15.0%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%. Distribusi karakteristik responden yang lain berdasarkan usia yang lain adalah usia kurang dari 30 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 35.0% sedangkan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0%. Pada Karoseri Dolasindo Yogyakarta mayoritas didominasi usia 30-40 tahun karena pada usia tersebut seseorang dikatakan usia produktif dan memiliki pengalaman bekerja yang cukup sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

3. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan masa kerja responden terdiri atas dua kelompok, yaitu kurang dari 10 tahun dan 10-20 tahun. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 10 tahun	20	50.0%
10-20 tahun	20	50.0%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta berimbang, yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0% dan 10-20 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%.

4.1.2. Analisis Deskriptif

4.1.2.1. Variabel Independen

Variabel independent dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2). Kompensasi finansial langsung diukur dengan 5 pertanyaan dan kompensasi finansial langsung dengan 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternative jawaban dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala tertinggi} = 4$$

$$\text{Skala terendah} = 1$$

$$\text{Interval} = (4-1)/4 = 0,75$$

$$\text{Interval} = 1 - 1,75 = \text{Sangat rendah}$$

$$1,76- 2,5 = \text{Rendah}$$

$$2,51- 3,25 = \text{Tinggi}$$

$$3,26- 4 = \text{Sangat tinggi}$$

Jawaban sangat tidak baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat baik menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi.

Tanggapan karyawan Karoseri Dolasindo mengenai faktor kompensasi finansial langsung di ukur melalui kuesioner sebagai berikut:

1. Besarnya gaji pokok sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki
2. Saya merasa cukup dengan gaji pokok yang diberikan.
3. Gaji pokok dibayarkan tepat waktu.
4. Bonus sesuai dengan hasil pekerjaan saya.
5. Bonus yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan.

Hasil penelitian akan dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.4
Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

Pernyataan	Rata-rata	Presentase	Kategori
X1.1	2.85	71.25	Tinggi
X1.2	2.80	70.00	Tinggi
X1.3	3.25	81.25	Tinggi
X1.4	2.95	73.75	Tinggi
X1.5	2.80	70.00	Tinggi
Mean Total	2.93	73.25	Tinggi

Sumber: data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kompensasi finansial langsung dengan skor rata-rata sebesar 2.93 (73.25 persen) yaitu berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator gaji pokok dibayar tepat waktu dengan rata-rata 3.25 dengan penilaian yang tinggi atau 81.25 persen skor berada pada interval 2.51 – 3.25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator kecukupan gaji pokok dan bonus sesuai dengan resiko pekerjaan dengan rata-rata sebesar 2.80 atau sebesar 70.00 persen berada pada interval 2.51 – 3.25.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi terhadap kompensasi finansial langsung yang diberikan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini. Hendaknya pemimpin mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi, misalnya dengan lebih menyesuaikan pemberian bonus terhadap hasil pekerjaan dan tingkat kesulitannya.

Tanggapan karyawan Karoseri Dolasindo mengenai faktor kompensasi finansial tidak langsung diukur melalui kuesioner sebagai berikut:

1. Saya merasa layak dan cukup dengan tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan.
2. Saya merasa layak dan cukup dengan tunjangan makan sehari-hari yang diberikan perusahaan.
3. Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat sakit.
4. Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat keluarga meninggal.
5. Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat hari besar.

Hasil penelitian akan dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.5

Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)

Pernyataan	Rata-rata	Presentase	Kategori
X2.1	2.725	62.12	Tinggi
X2.2	3.225	80.62	Tinggi
X2.3	2.05	51.25	Rendah
X2.4	2.65	66.25	Tinggi
X2.5	2.50	62.50	Tinggi
Mean Total	2.63	65.75	Tinggi

Sumber: data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kompensasi finansial tidak langsung dengan skor rata-rata sebesar 2.63 (65.75 persen) yaitu berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator kelayakan dan kecukupan tunjangan makan sehari-hari dengan rata-rata 3.225 dengan penilaian yang tinggi atau 80.62 persen skor berada pada interval 2.51 – 3.25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator kesempatan libur saat sakit dengan rata-rata sebesar 2.05 atau sebesar 51.25 persen berada pada interval 1.76 – 2.50.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi terhadap kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan rata-rata merasa puas dengan dengan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan. Namun, karyawan masih memberikan penilaian yang rendah pada item kesempatan libur saat sakit. Hendaknya hal ini lebih diperhatikan oleh manajemen Karoseri Dolasindo, dengan pemberian kesempatan libur saat sakit dan kompensasi gaji yang layak diharapkan karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik setelah sembuh dari sakit.

4.1.2.2. Variabel Dependen

Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). kinerja diukur dengan 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala tertinggi} = 4$$

$$\text{Skala terendah} = 1$$

$$\text{Interval} = (4-1)/4 = 0,75$$

Interval = 1 - 1,75 = Sangat rendah

1,76- 2,5 = Rendah

2,51- 3,25 = Tinggi

3,26- 4 = Sangat tinggi

Jawaban sangat tidak baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat baik menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi.

Tanggapan karyawan Karoseri Dolasindo mengenai faktor kompensasi finansial langsung di ukur melalui kuesioner sebagai berikut:

1. Saya datang ketempat kerja tepat waktu.
2. Saya menguasai pengetahuan dan ketrampilan pekerjaan saya.
3. Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.
4. Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
5. Saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa perintah atasan.
6. Saya tidak meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.
7. Saya mampu mencapai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
8. Saya bangga dengan pekerjaan saya.
9. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.
10. Saya berusaha untuk memperbaiki kualitas pekerjaan saya.

Hasil penelitian akan dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Rata-rata	Presentase	Kategori
Y.1	2.975	74.37	Tinggi
Y.2	3.325	83.125	Tinggi
Y.3	2.30	57.50	Rendah
Y.4	2.90	72.50	Tinggi
Y.5	2.70	67.50	Tinggi
Y.6	2.925	73.125	Tinggi

Lanjutan tabel 4.6 Variabel Kinerja (Y)

Y.7	3.225	80.625	Tinggi
Y.8	2.40	60.00	Tinggi
Y.9	2.90	72.50	Tinggi
Y.10	2.50	62.50	Tinggi
Mean Total	2.815	70.375	Tinggi

Sumber: data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja dengan skor rata-rata sebesar 2.815 (70.375 persen) yaitu berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator penguasaan ketrampilan dan pengetahuan pekerjaan dengan rata-rata 3.325 dengan penilaian yang tinggi atau 83.125 persen skor berada pada interval 3.26 - 4 dan penilaian terendah terjadi pada indikator penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan dengan rata-rata sebesar 2.30 atau sebesar 57.50 persen berada pada interval 1.76 – 2.50.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian yang rendah pada item menyelesaikan tugas dengan baik dan memuaskan. Hendaknya pemimpin mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dan mengembangkan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan tanggapan karyawan Karoseri Dolasindo mengenai faktor kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kinerja di ukur melalui kuesioner.

Hasil penelitian akan dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel

Pernyataan	Rata-rata	Presentase	Kategori
Y	2.93	73.26	Tinggi
X ₁	2.63	65.75	Tinggi
X ₂	2.815	70.375	Tinggi

Sumber: data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa kinerja, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang ada di Karoseri Dolasindo Yogyakarta termasuk kategori Baik.

4.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.3.1. Uji Validitas

Hasil analisis instrument setiap item untuk pertanyaan mengenai kompensasi yang terdiri atas dua aspek yang meliputi kompensasi finansial langsung (5 pertanyaan), kompensasi finansial tidak langsung (5 pertanyaan) dan bagian kedua mengenai kinerja (10 pertanyaan) menggunakan *person product moment* dengan cara membandingkan hasil r hitung dengan r tabel n = 40 (r tabel 0.312) dengan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.668	0.312	Valid
2	0.264	0.312	Tidak Valid
3	0.707	0.312	Valid
4	0.753	0.312	Valid
5	0.799	0.312	Valid

Sumber: data penelitian yang telah diolah(lampiran 4,hal 73)

Berdasarkan tabel di atas maka butir pernyataan 2 tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak dapat digunakan di dalam instrument penelitian.

Tabel 4.9
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.669	0.312	Valid
2	0.350	0.312	Valid
3	0.670	0.312	Valid
4	0.798	0.312	Valid
5	0.797	0.312	Valid

Sumber: data penelitian yang telah diolah (Lampiran,4 hal 74)

Tabel 4.10
Kinerja (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.572	0.312	Valid
2	0.181	0.312	Tidak Valid
3	0.515	0.312	Valid
4	0.568	0.312	Valid
5	0.689	0.312	Valid
6	0.514	0.312	Valid
7	0.373	0.312	Valid
8	0.433	0.312	Valid
9	0.654	0.312	Valid
10	0.626	0.312	Valid

Sumber: data penelitian yang telah diolah (Lampiran 4, hal 75)

Berdasarkan tabel di atas maka butir pernyataan 2 tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak dapat digunakan di dalam instrument penelitian.

4.1.3.2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dapat digunakan sebagai alat pengumpul data instrumen atau kuesioner yang reliable berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal yang perhitungannya dilakukan berdasar data satu kali pengesahan. Ada

beberapa macam cara untuk menentukan reliabilitas instrument salah satunya adalah menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.11
Uji Realibilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	4

Sumber: data penelitian yang telah diolah (Lampiran 5, hal 77)

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji kereliabilitan dari kuesioner. Setelah pernyataan yang tidak valid dihilangkan maka jumlah pernyataan menjadi 4. Berdasarkan r Alpha positif dan $> r$ tabel yaitu 0.312 maka pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Uji Realibilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

Sumber: data penelitian yang telah diolah (lampiran 5, hal 77)

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji kereliabilitan dari kuesioner. Berdasarkan r Alpha positif dan $> r$ tabel yaitu 0.312 maka pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Uji Realibitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9

Sumber: data penelitian yang telah diolah (lampiran 5,hal 77)

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji kereliabilitasan dari kuesioner. Berdasarkan r Alpha positif dan > r tabel yaitu 0.312 maka pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisiensi determinasi berganda dan koefisiensi korelasi berganda. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan (*goodness of fit*) dari regresi linear berganda, yaitu merupakan proporsi persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y.

Tabel 4.14
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	2.373		1.171	.249
	kompensasi finansial langsung	1.262	.126	.786	10.012	.000
	kompensasi finansial tidak langsung	.565	.120	.371	4.726	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data penelitian yang telah diolah (lampiran 3, hal 72)

Dari data di atas dapat terlihat persamaan regresi:

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

Dengan menggunakan olah data spps, maka menjadi:

$$Y = 2.780 + 1.262 X_1 + 0.565 X_2$$

Penjelasan dari regresi tersebut adalah:

1. $b_0 = 2.780$

Konstanta (b_0) sebesar 2.780 menunjukkan nilai variabel tergantung (kinerja) apabila variabel bebasnya (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak

langsung) sama dengan nol atau tidak ada kedua variabel bebas tersebut. Nilai konstanta adalah positif menunjukkan bahwa jika nilai variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung = 0 atau responden tidak memberikan nilai terhadap kedua variabel bebas tersebut, maka persamaan regresinya adalah $Y = 2.780 + 1.262 (0) + 0.565 (0) = 2.780$ yang berarti tanpa adanya variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta mempunyai kinerja positif sebesar 2.780.

2. $b_1 = 1.262$

Koefisien regresi b_1 menunjukkan hubungan yang positif antara variabel X_1 (kompensasi finansial langsung) dengan variabel Y (kinerja), yaitu jika penilaian responden terhadap variabel kompensasi finansial langsung naik 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 1.262 satuan, demikian juga sebaliknya jika penilaian responden terhadap variabel kompensasi finansial langsung turun 1 satuan maka kinerja akan turun sebesar 1.262 satuan.

3. $b_2 = 0.565$

Koefisien regresi b_2 menunjukkan hubungan yang positif antara variabel X_2 (kompensasi finansial tidak langsung) dengan variabel Y (kinerja), yaitu jika penilaian responden terhadap variabel kompensasi finansial tidak langsung naik 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0.565 satuan, demikian juga sebaliknya jika penilaian responden terhadap variabel kompensasi finansial tidak langsung turun 1 satuan maka kinerja akan turun sebesar 0.565 satuan.

4.1.5. Analisis Hipotesis

1. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Hipotesis penelitian:

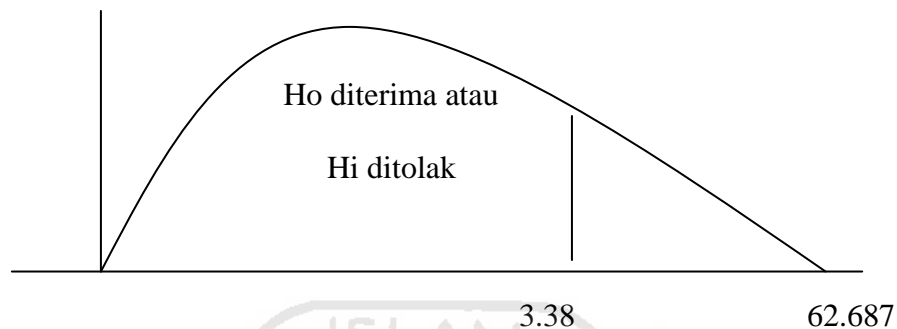
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ diduga bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

$H_i : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ diduga bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 0.05 atau 5%, $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$, adalah sebesar 3.38. berdasarkan perhitungan SPSS (lampiran), didapat nilai $F_{hitung} = 62.687$ dengan signifikansi = 0.000. oleh karena $F_{hitung} = 62.687 > F_{tabel} = 3.38$ dan signifikansinya $0.000 < 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternative (H_i) diterima, yang berarti kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Berdasarkan kurva hasil F tersebut, nilai $F_{hitung} = 62.687$ berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_i . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “ ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial langsung dan

kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta” terbukti benar.



Gambar 2.kurva hasil uji F

Kemudian untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.760	2.346	1.787

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data penelitian yang telah diolah(lampiran 3, hal 71)

Dari tabel diatas dapat diketahui koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.879, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0.879 maka dapat diartikan bahwa besarnya hubungan antara variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung sebesar 87.9 %, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sangat kuat.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.772. dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 0.772 maka dapat diartikan bahwa 77.2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 22.8%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2.Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Pengujian signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Uji t terhadap variabel kompensasi finansial langsung (X_1)

Hipotesis penelitian:

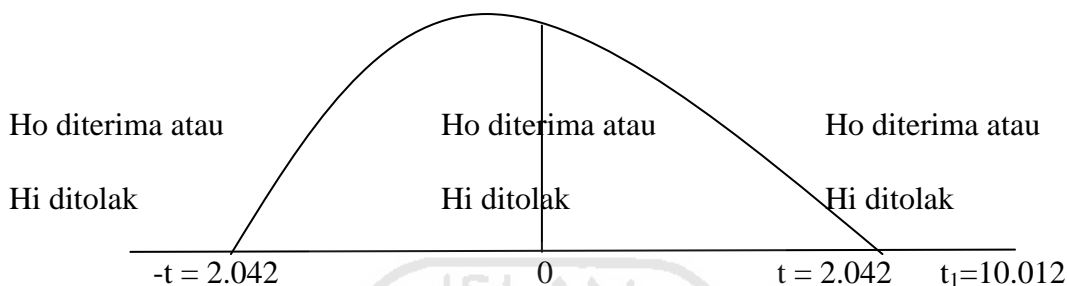
$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel kompensasi finansial langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya variabel kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 10.012 dengan signifikansi sebesar 0.000. nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial langsung ini lebih besar daripada nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 4.726 untuk uji dua

sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih kecil daripada 0.05.

Hasil pengujian signifikansi secara parsial di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.kurva uji t

b. Uji t terhadap variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2)

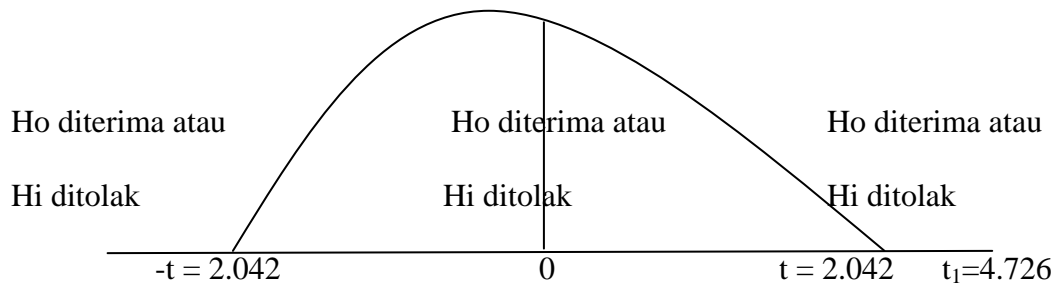
Hipotesis penelitian:

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 4.726 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih kecil daripada 0.05.

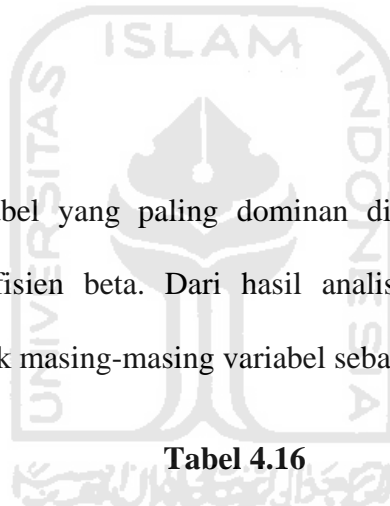
Hasil pengujian signifikansi secara parsial di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.kurva uji t

3. Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara kedua variabel dari kompensasi digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut:



Tabel 4.16

Koefisien Beta

Variabel	Koefisien beta
Kompensasi finansial langsung	0.786
Kompensasi finansial tidak langsung	0.371

Sumber: data penelitian yang telah diolah (lampiran 3, hal 72)

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa koefisien beta untuk kompensasi finansial langsung (X_1) diperoleh koefisien beta yang paling besar yaitu sebesar 0.786. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

4.2. Pembahasan

Hasil analisis regresi dan korelasi untuk uji signifikansi secara bersama-sama tersebut diketahui dengan uji F dan diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dari faktor kompensasi finansial langsung dan faktor kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Sedangkan uji signifikansi secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa faktor kompensasi finansial langsung dan faktor kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik regresi linear, dimana menggunakan taraf signifikansi 5% maka hipotesis diterima jika nilai P value lebih kecil dari signifikansi, dan sebaliknya jika nilai P value lebih besar dari signifikansi maka menerima hipotesis.

4.3.1. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo

Untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.760	2.346	1.787

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data penelitian yang telah diolah(lampiran 3, hal 71)

Berdasarkan perhitungan dengan *spss for windows* menghasilkan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0.772 yang menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta adalah signifikan yaitu sebesar 77.2 %. Hal ini berarti kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta” terbukti benar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta dibutuhkan pemberian kompensasi sebagai pendorong, semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Apabila kompensasi karyawan mengalami kenaikan maka kinerja akan meningkat pula. Kondisi ini menggambarkan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka karyawan tersebut terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaian organisasi.

Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan teori, yakni kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Veithzal Rivai (2004) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja. Maka

terdapat persamaan pendapat di atas dengan hasil penelitian ini dimana adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. H₂ : Tipe kompensasi finansial langsung lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta.

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara kedua variabel dari kompensasi digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Koefisien Beta

Variabel	Koefisien beta
Kompensasi finansial langsung	0.786
Kompensasi finansial tidak langsung	0.371

Sumber: data penelitian yang telah diolah (lampiran 3, hal 72)

Berdasarkan perhitungan dengan *spss for windows* menghasilkan koefisien beta untuk kompensasi finansial langsung (X_1) diperoleh koefisien beta yang paling besar yaitu sebesar 0.786. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Tipe kompensasi finansial langsung lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta” terbukti benar.

Dari pengamatan peneliti, bahwa sebagian besar karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta berpendidikan menengah kebawah, sehingga karyawan akan lebih menghargai kompensasi yang terlihat secara langsung. Karyawan juga beranggapan

bahwa kompensasi seperti kesempatan libur dan tunjangan-tunjangan merupakan kewajiban perusahaan yang memang wajar mereka terima. Selain itu, karyawan masih memberikan penilaian yang rendah terhadap kesempatan libur saat sakit yang merupakan faktor dari kompensasi finansial tidak langsung. Oleh karena itu, faktor kompensasi finansial langsung menjadi faktor dominan.

Apabila penelitian ini dihubungkan dengan teori Hukum Akibat oleh E.L. Thorndike dalam Raymond dkk (2011) menyatakan bahwa suatu respon yang diikuti oleh reward akan cenderung diulangi di masa mendatang. Implikasinya bagi manajemen kompensasi adalah kinerja tinggi yang diikuti oleh *reward* (uang) akan mengakibatkan kinerja tinggi juga cenderung terjadi di masa mendatang. Dengan pemikiran yang sama, kinerja tinggi yang tidak diikuti oleh reward akan membuat kinerja tersebut hilang di masa mendatang. Teori ini menekankan pentingnya pengalaman *reward* yang benar-benar dialami seseorang. Maka terdapat persamaan pendapat di atas dengan hasil penelitian ini dimana kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Bila pihak manajemen dari Karoseri Dolasindo Yogyakarta ingin meningkatkan kinerja dari karyawan, maka hendaknya pihak manajemen mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang besar.

Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa telah adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian

kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan 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 pegawai/karyawan melalui penetapan upah atau kebijakan system kompensasi yang diberlakukan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Secara simultan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut sebesar 77.2% sedangkan sisanya 22.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan harga t_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2.042.
3. Tipe kompensasi finansial langsung lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta untuk kompensasi finansial langsung diperoleh koefisien beta yang paling besar yaitu sebesar 0.786.

5.2. Saran

1. Pihak manajerial UD. Karoseri Dolasindo Yogyakarta hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang besar.
2. Pihak manajerial UD. Karoseri Dolasindo Yogyakarta hendaknya mendengarkan dan menanggapi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan tentang kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan khususnya masalah kompensasi.



Yogyakarta, Oktober 2011

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Sdr/Sdri

Karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Dolasindo Yogyakarta”.

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat kami,

Peneliti

Mailani Rahmawati

No Mhs: 08311122

Kuesioner

A. Identitas Responden

1. Nama Anda :
2. Anda Bekerja di Bagian :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Usia Anda :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30-40 tahun
 - c. 40-50 tahun
 - d. Diatas 50 tahun/lebih
5. Status Kerja :
 - a. Pegawai Tetap
 - b. Pegawai kontrak
6. Pendidikan :
 - a. Sarjana (S1, S2, S3)
 - b. Diploma I, II dan III
 - c. SMU dan SMK
 - d. SLTP
 - e. SD
7. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 10 tahun
 - b. 10-20 tahun
 - c. 20-30 tahun
 - d. Lebih dari 30 tahun

Petunjuk pengisian:

Berilah tanda (X) pada jawaban yang menurut sdr/sdri benar.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

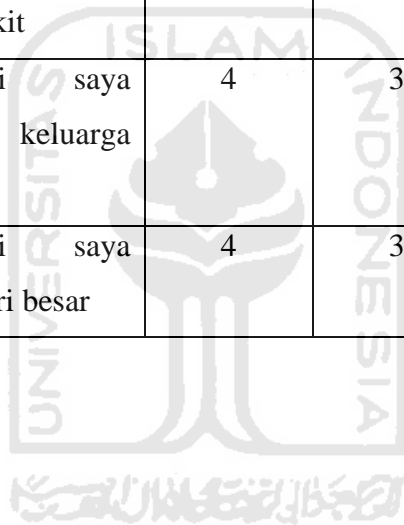
STS = Sangat Tidak Setuju

KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	4	3	2	1
2.	Saya merasa cukup dengan gaji pokok yang diberikan	4	3	2	1
3.	Gaji pokok dibayarkan tepat waktu	4	3	2	1
4.	Bonus sesuai dengan hasil pekerjaan saya	4	3	2	1
5.	Bonus yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	4	3	2	1

KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa layak dan cukup dengan tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan	4	3	2	1
2.	Saya merasa layak dan cukup dengan tunjangan makan sehari-hari yang diberikan perusahaan	4	3	2	1
3.	Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat sakit	4	3	2	1
4.	Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat keluarga meninggal	4	3	2	1
5.	Perusahaan memberi saya kesempatan libur saat hari besar	4	3	2	1



Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang ketempat kerja tepat waktu	4	3	2	1
2.	Saya menguasai pengetahuan dan ketrampilan pekerjaan saya	4	3	2	1
3.	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	4	3	2	1
4.	Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal	4	3	2	1
5.	Saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa perintah atasan	4	3	2	1
6.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak	4	3	2	1
7.	Saya mampu mencapai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	4	3	2	1
8.	Saya bangga dengan pekerjaan saya	4	3	2	1
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat	4	3	2	1
10.	Saya berusaha untuk memperbaiki kualitas pekerjaan saya	4	3	2	1

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA (LAMPIRAN 3)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.760	2.346	1.787

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.975	2	344.988	62.687	.000 ^a
	Residual	203.625	37	5.503		
	Total	893.600	39			

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	2.373		1.171	.249
	kompensasi finansial langsung	1.262	.126	.786	10.012	.000
	kompensasi finansial tidak langsung	.565	.120	.371	4.726	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.57	33.99	28.10	4.206	40
Std. Predicted Value	-2.740	1.399	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.385	1.120	.617	.180	40
Adjusted Predicted Value	16.45	34.39	28.08	4.202	40
Residual	-4.986	6.588	.000	2.285	40
Std. Residual	-2.125	2.808	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.210	2.866	.005	1.014	40
Deleted Residual	-5.391	6.863	.024	2.482	40
Stud. Deleted Residual	-2.340	3.205	.016	1.066	40
Mahal. Distance	.073	7.910	1.950	1.784	40
Cook's Distance	.000	.470	.030	.077	40
Centered Leverage Value	.002	.203	.050	.046	40

a. Dependent Variable: kinerja

HASIL UJI VALIDITAS (LAMPIRAN 4)

Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor_total
skor1	Pearson Correlation	1	.092	.401*	.284	.380*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.574	.010	.075	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor2	Pearson Correlation	.092	1	-.115	.051	.028	.264
	Sig. (2-tailed)	.574		.478	.756	.862	.100
	N	40	40	40	40	40	40
skor3	Pearson Correlation	.401*	-.115	1	.490**	.459**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.010	.478		.001	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor4	Pearson Correlation	.284	.051	.490**	1	.557**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.075	.756	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor5	Pearson Correlation	.380*	.028	.459**	.557**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.016	.862	.003	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor_total	Pearson Correlation	.668**	.264	.707**	.753**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor_total
skor1	Pearson Correlation	1	.017	.453**	.417**	.359*	.669**
	Sig. (2-tailed)		.915	.003	.007	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor2	Pearson Correlation	.017	1	-.090	.249	.112	.350*
	Sig. (2-tailed)	.915		.582	.122	.492	.027
	N	40	40	40	40	40	40
skor3	Pearson Correlation	.453**	-.090	1	.404**	.444**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.582		.010	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor4	Pearson Correlation	.417**	.249	.404**	1	.557**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.007	.122	.010		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor5	Pearson Correlation	.359*	.112	.444**	.557**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.023	.492	.004	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
skor_total	Pearson Correlation	.669**	.350*	.670**	.798**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

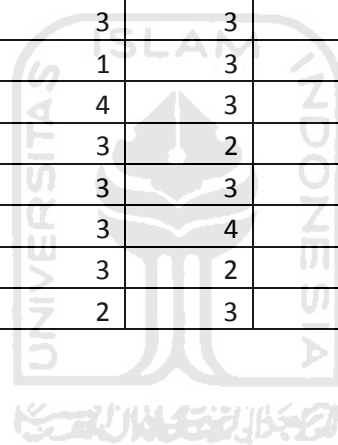
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah	Rata-rata
1	4	3	4	4	4	19	3.8
2	4	3	4	3	3	17	3.4
3	4	3	2	3	3	15	3
4	4	4	3	3	4	18	3.6
5	3	4	2	3	3	15	3
6	4	3	3	3	4	17	3.4
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	2	4	4	18	3.6
9	3	3	3	3	4	16	3.2
10	2	3	3	4	2	14	2.8
11	2	3	4	4	2	15	3
12	4	4	2	3	3	16	3.2
13	2	2	3	3	3	13	2.6
14	3	4	2	2	3	14	2.8
15	3	4	2	2	1	12	2.4
16	4	4	3	2	2	15	3
17	2	4	3	4	4	17	3.4
18	4	3	2	4	3	16	3.2
19	2	3	2	4	2	13	2.6
20	3	2	1	2	2	10	2
21	3	4	1	3	1	12	2.4
22	1	2	1	1	1	6	1.2
23	4	2	2	4	4	16	3.2
24	2	3	2	4	4	15	3
25	2	4	1	2	2	11	2.2
26	3	3	3	2	3	14	2.8
27	3	2	2	1	1	9	1.8
28	3	2	3	3	4	15	3
29	3	3	2	3	1	12	2.4
30	1	4	1	3	3	12	2.4
31	3	4	2	3	2	14	2.8
32	3	4	2	3	4	16	3.2
33	4	4	2	3	4	17	3.4
34	3	3	2	3	3	14	2.8
35	3	3	3	3	3	15	3
36	2	4	2	2	3	13	2.6
37	2	4	1	1	1	9	1.8
38	2	4	1	2	1	10	2
39	3	3	2	2	1	11	2.2
40	4	4	3	4	2	17	3.4

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah	Rata-rata
1	3	4	1	3	1	12	2.4
2	1	2	1	1	1	6	1.2
3	4	2	2	4	4	16	3.2
4	2	3	2	4	4	15	3
5	2	4	1	2	2	11	2.2
6	3	3	3	2	3	14	2.8
7	3	2	2	1	1	9	1.8
8	3	2	3	3	4	15	3
9	3	3	2	3	1	12	2.4
10	1	4	1	3	3	12	2.4
11	3	4	2	3	2	14	2.8
12	3	4	2	3	4	16	3.2
13	4	4	2	3	4	17	3.4
14	3	3	2	3	3	14	2.8
15	3	3	3	3	3	15	3
16	2	4	2	2	3	13	2.6
17	2	4	1	1	1	9	1.8
18	2	4	1	2	1	10	2
19	3	3	2	2	1	11	2.2
20	4	4	3	4	2	17	3.4
21	3	3	3	2	2	13	2.6
22	3	3	2	2	1	11	2.2
23	4	2	4	4	3	17	3.4
24	3	4	1	4	1	13	2.6
25	3	4	3	4	4	18	3.6
26	2	4	3	3	3	15	3
27	2	2	2	2	1	9	1.8
28	4	4	3	3	4	18	3.6
29	2	4	4	3	3	16	3.2
30	2	4	1	2	1	10	2
31	1	2	1	2	3	9	1.8
32	4	4	3	4	4	19	3.8
33	3	3	3	3	4	16	3.2
34	1	3	1	2	1	8	1.6
35	4	3	1	3	4	15	3
36	3	2	2	2	2	11	2.2
37	3	3	2	2	2	12	2.4
38	3	4	1	2	3	13	2.6
39	3	2	2	1	1	9	1.8
40	2	3	2	4	2	13	2.6



No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Jumlah	Rata-rata
1	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	32	3.2
2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33	3.3
3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	30	3
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	3.7
5	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	32	3.2
6	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	30	3
7	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	34	3.4
8	4	4	2	4	4	4	3	2	1	1	29	2.9
9	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	28	2.8
10	2	3	3	4	2	1	3	3	1	1	23	2.3
11	2	3	4	4	2	2	3	2	4	2	28	2.8
12	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	32	3.2
13	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	30	3
14	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	30	3
15	3	4	2	2	1	2	2	4	4	3	27	2.7
16	4	4	3	2	2	4	3	1	4	2	29	2.9
17	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	30	3
18	4	3	2	4	3	4	4	2	3	2	31	3.1
19	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	32	3.2
20	3	2	1	2	2	3	4	2	3	2	24	2.4
21	3	4	1	3	1	3	3	3	2	2	25	2.5
22	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	17	1.7
23	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	33	3.3
24	2	3	2	4	4	3	4	1	4	1	28	2.8
25	2	4	1	2	2	3	4	3	4	4	29	2.9

26	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	29	2.9
27	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	18	1.8
28	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	33	3.3
29	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	28	2.8
30	1	4	1	3	3	2	4	1	2	1	22	2.2
31	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	23	2.3
32	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	35	3.5
33	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	33	3.3
34	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	22	2.2
35	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	30	3
36	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	24	2.4
37	2	4	1	1	1	3	3	2	2	2	21	2.1
38	2	4	1	2	1	3	4	1	2	3	23	2.3
39	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	20	2
40	4	4	3	4	2	2	3	2	4	2	30	3



HASIL UJI RELIABILITAS (LAMPIRAN 5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9



Kinerja (Y)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10	skor_total
skor1	Pearson Correlation	1	.092	.401*	.284	.380*	.257	-.109	.217	.245	.151	.572**
	Sig. (2-tailed)		.574	.010	.075	.016	.110	.504	.179	.128	.351	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor2	Pearson Correlation	.092	1	-.115	.051	.028	.039	.004	-.114	.087	.073	.181
	Sig. (2-tailed)	.574		.478	.756	.862	.813	.982	.482	.593	.655	.263
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor3	Pearson Correlation	.401*	-.115	1	.490**	.459**	-.069	-.028	.035	.288	.129	.515**
	Sig. (2-tailed)	.010	.478		.001	.003	.674	.865	.828	.072	.428	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor4	Pearson Correlation	.284	.051	.490**	1	.557**	.022	.190	.075	.203	.049	.568**
	Sig. (2-tailed)	.075	.756	.001		.000	.891	.239	.644	.210	.762	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor5	Pearson Correlation	.380*	.028	.459**	.557**	1	.339*	.210	-.028	.293	.209	.689**
	Sig. (2-tailed)	.016	.862	.003	.000		.032	.193	.863	.067	.196	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor6	Pearson Correlation	.257	.039	-.069	.022	.339*	1	.223	.182	.271	.372*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.110	.813	.674	.891	.032		.166	.260	.091	.018	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor7	Pearson Correlation	-.109	.004	-.028	.190	.210	.223	1	.085	.222	.268	.373*
	Sig. (2-tailed)	.504	.982	.865	.239	.193	.166		.600	.168	.094	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor8	Pearson Correlation	.217	-.114	.035	.075	-.028	.182	.085	1	.270	.423**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.179	.482	.828	.644	.863	.260	.600		.092	.007	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor9	Pearson Correlation	.245	.087	.288	.203	.293	.271	.222	.270	1	.474**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.128	.593	.072	.210	.067	.091	.168	.092		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor10	Pearson Correlation	.151	.073	.129	.049	.209	.372*	.268	.423**	.474**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.351	.655	.428	.762	.196	.018	.094	.007	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
skor_total	Pearson Correlation	.572**	.181	.515**	.568**	.689**	.514**	.373*	.433**	.654**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.263	.001	.000	.000	.001	.018	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

