

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam menjalankan usahanya, suatu perusahaan selain memerlukan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mempunyai bakat, tenaga, kreativitas dan tanggung jawab yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja, mereka akan mendapatkan imbalan dari perusahaan. Selain itu, karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan memiliki tanggung jawab dan kecintaan terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini tentunya menguntungkan bagi perusahaan karena mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan dan semua ini merupakan harta yang paling penting bagi suatu perusahaan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada paparan tersebut, maka para karyawan layak mendapatkan timbal balik dari perusahaan sebagai balas jasa atau imbalan atas pekerjaan dan dedikasi yang telah dilakukannya kepada perusahaan. Karyawan akan menggunakan imbalan tersebut untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan mereka.

Pihak perusahaan juga membutuhkan dukungan dari karyawannya untuk mendapatkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, sudah sepantasnya karyawan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak dari perusahaan. Para karyawan juga pasti merasa lebih dihargai jika hasil kerjanya dihargai secara adil dan layak oleh perusahaan, sehingga rasa tanggung jawab dan dedikasinya kepada perusahaan akan semakin baik.

Dalam kebijakan pemberian kompensasi, tidak cukup hanya membicarakan tentang jumlah imbalan yang diberikan kepada karyawan, melainkan juga kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi yang layak merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan suatu penghargaan dan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas kontribusi yang diberikan para karyawan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang layak dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam penelitian ini, kompensasi yang dimaksudkan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan pihak manajemen kepada karyawan karena status dan pekerjaannya. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa kepuasan yang diterima karyawan, seperti pujian, promosi atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada. Jika para karyawan menganggap kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka lakukan terhadap perusahaan, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi agar produktivitas dan tujuan perusahaan secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan.

PR. HF PRIMA adalah perusahaan yang bergerak didalam produksi rokok. Perusahaan ini menerapkan sistem penggajian dan upah dengan membedakan antara karyawan tetap, tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan. Selain itu PR. HF PRIMA juga memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dengan memberikan bonus, tunjangan dan asuransi. Karyawan bagian pemasaran PR. HF PRIMA mempunyai andil yang cukup besar dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja yang bagus sangatlah diperlukan. Perusahaan rokok yang cukup besar ini memiliki aktivitas organisasi yang cukup kompleks dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya juga cukup kompleks, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan masalah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan bekerja lebih maksimal.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu peneliti mengangkat masalah ini dalam penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Rokok HF PRIMA)** ”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan pemberian kompensasi finansial dan non finansial, serta kinerja karyawan bagian pemasaran PR. HF PRIMA?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PR. HF PRIMA?
3. Bagaimana strategi penerapan kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PR. HF PRIMA?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pemberian kompensasi finansial dan non finansial, serta kinerja karyawan bagian pemasaran PR. HF PRIMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PR. HF PRIMA.
3. Untuk mengetahui strategi penerapan kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PR. HF PRIMA.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Kontribusi Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan kompensasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input bagi pihak yang bergelut di bidang pemberian kompensasi, khususnya Bagian Personalia, sehingga dapat

mengetahui bagaimana sikap karyawan terhadap kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelian, kontribusi penelitian baik secara teoritis maupun praktis serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menemukan teori-teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian maupun pembahasan. Dalam tinjauan pustaka ini diuraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan yang meliputi : rancangan penelitian, variable dan pengukuran, populasi dan pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan analisa data.

##### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang penyajian data, analisa dan interpretasi data. Data yang diperoleh akan disajikan, kemudian dilakukan analisi dan interpretasi untuk mengukur tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

##### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan merupakan hasil penelitian dan dibuat berdasarkan analisa dan interpretasi data. Sedangkan saran merupakan implementasi dari penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang yang dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Empiris

1. Dari data terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (Unibraw:2005) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja", (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia) diketahui:

a. Variabel bebas terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung (X1)
- 2) Kompensasi tidak langsung (X2)

b. Variabel terikatnya:

- 1) Kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dilihat dari hasil pengujian secara simultan yang didapatkan koefisien korelasi berganda (multiple R) sebesar 0,79 yang menunjukkan bahwa variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat. Jika dilihat dari koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 62,4% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, disamping itu variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 42,4% lebih besar dari variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 25,3%.

2. Dari data terdahulu yang dilakukan oleh Erwin Krissanto (Unibraw:2004) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Prambanan Dwipaka Cabang Bengkulu)", dalam penelitian tersebut mempunyai tujuan yaitu:

a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui variabel kompensasi yang dimana dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dari hasil pengujian regresi linier berganda diketahui untuk variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dimana pengaruh yang lebih dominan adalah variabel kompensasi non finansial dengan R parsial sebesar 0,583 sedangkan variabel kompensasi finansial lebih kecil dengan R parsial sebesar 0,433.

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Malthis dan Jackson (2000:118) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi yang diberikan oleh tiap-tiap perusahaan juga mempengaruhi seorang karyawan untuk menentukan jenis pekerjaan dan perusahaan mana yang akan dipilih. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. Kesiapan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk bekerja sebenarnya juga mengharapkan adanya imbalan dari perusahaan.

Menurut Handoko (1998:155), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja mereka”. Pengertian kompensasi ini juga hampir sama dengan pengertian yang diungkapkan oleh Panggabean (2002:75), “Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi

menunjukkan seberapa besar penghargaan yang mereka terima. Schuler dan Jackson (1996:86) menyebutkan, “Kompensasi merupakan suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan kompensasi non moneter”. Sedangkan Simamora (1997:540) mendefinisikan “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang bisa berupa finansial dan non finansial”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan mereka kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memacu peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Perusahaan memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi mereka.

Tujuan kompensasi menurut Ruky (2001:24) diantaranya sebagai berikut:

### **a. Menarik Tenaga Kerja yang Berkualitas Baik dan Mempertahankan Mereka.**

Dalam hal ini perusahaan bukan hanya merasa perlu memenuhi kewajiban normatifnya tetapi ingin agar tenaga profesional yang baik yang mereka butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk pindah ke perusahaan lain.

### **b. Memotivasi Tenaga Kerja yang Baik itu untuk Berprestasi tinggi**

Setelah tenaga yang baik berminat masuk, tentunya mereka harus memberikan kontribusi yang diharapkan kepada perusahaan. Setinggi-tingginya sesuai kemampuan mereka untuk kebijakan kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar mampu merangsang motivasi atau gairah kerja.

### **c. Mendorong Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Bila misalnya perusahaan telah menetapkan untuk merealisasi visi mereka, maka salah satu misi yang harus dilakukan adalah secara bertahap melakukan penggantian teknologi dengan yang lebih canggih dan memoderenkan proses dan sistem operasinya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan ke taraf tertentu. Misi tersebut mengisyaratkan bahwa

perusahaan akan menetapkan konsep ”organisasi belajar” (*learning organization*) yang akan lebih cepat dicapai bila kebijakan dan sistem kompensasi yang digunakan juga dirancang sedemikian rupa sehingga merangsang orang untuk berminat belajar terus-menerus.

d. Membantu Mengendalikan Biaya Imbalan Tenaga Kerja (*Labor Cost*)

Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan selalu mampu memantau perkembangan peningkatan *labor cost*. Menilai efektifitasnya berdasarkan tujuan-tujuan yang telah hendak dicapai dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Sedangkan menurut Flippo (1995 : 3) Tujuan dari rancangan program-program kompensasi karyawan yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menarik karyawan yang cakap dalam organisasi.
- b. Untuk memotivasi karyawan mencapai profesi baru.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Kesimpulan tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan antara lain menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka, memotivasi tenaga kerja yang baik itu untuk berprestasi tinggi, mendorong peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dan membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja. Sedangkan rancangan program kompensasi karyawan dilakukan untuk menarik karyawan yang cakap dalam organisasi, untuk memotivasi karyawan untuk mencapai profesi baru dan untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Walaupun untuk menentukan kebijakan mengenai kompensasi ini melibatkan sejumlah besar negosiasi perusahaan, dugaan dan perkiraan, namun diakui ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keputusan akhir mengenai sistem pemberian kompensasi kepada karyawan. Faktor-faktor dibawah ini menurut Gitosudarmo (1997 : 230) dapat disebut sebagai faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi :

a. Keadilan

Sistem kompensasi yang dirancang perlu mempertimbangkan asas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *input–outcome*. *Input* atau masukan meliputi pengalaman atau masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, prestasi,dll. Sedangkan *outcome* adalah imbalan yang diperoleh.

b. Kemampuan organisasi.

Sistem kompensasi harus memperhatikan kemampuan perusahaan, semakin meningkat kemampuan perusahaan maka upah yang diberikan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, perusahaan jangan terlalu memaksakan diri untuk memberi upah atau gaji diluar kemampuannya, karena hal itu akan dapat membahayakan kelangsungan perusahaan yang lambat laun juga merugikan karyawan.

c. Mengaitkan dengan prestasi

Untuk bidang tertentu dalam perusahaan dimana prestasi dapat diukur dapat mengaitkannya secara langsung antara upah dengan prestasi karyawan.

d. Peraturan pemerintah

Sistem kompensasi harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya peraturan upah minimum regional. Idealnya upah yang diberikan perusahaan di atas ketentuan pemerintah. Upah yang memadai yang diterima oleh karyawan akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja.

e. Kompetitif.

Sistem kompensasi yang dirancang hendaknya memperhatikan sistem pengupahan yang dilaksanakan oleh perusahaan lain dalam industri yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari perusahaan lain yang sejenis akan mampu menarik orang-orang yang berkualitas masuk kedalam perusahaan.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah faktor

keadilan, kemampuan organisasi, mengaitkan dengan prestasi, peraturan pemerintah, dan kompetitif.

#### 4. Bentuk-bentuk kompensasi karyawan

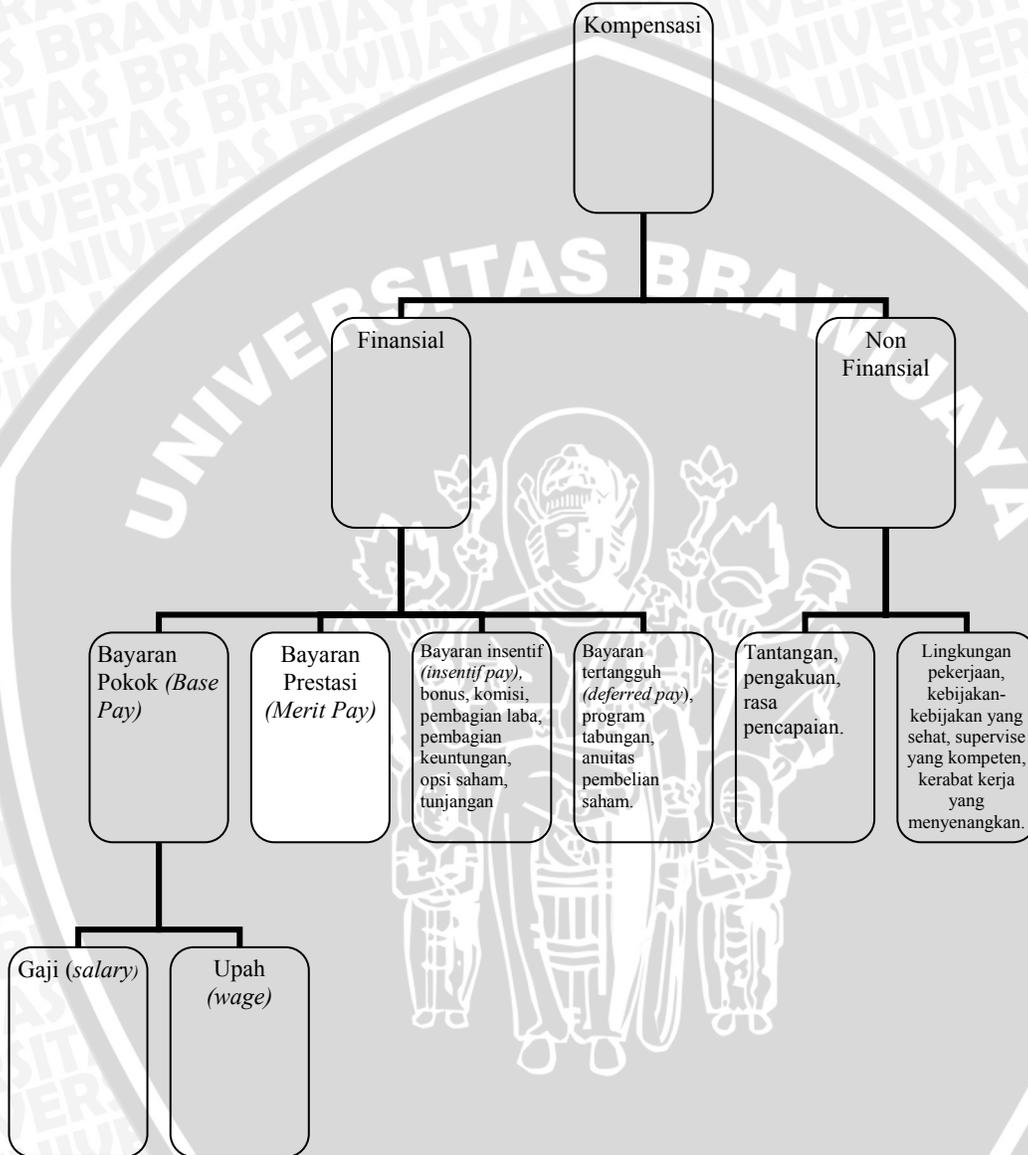
Simamora (1997:542) mendefinisikan “Kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial yang berupa pengeluaran moneter dan kompensasi non finansial yang antara lain dapat berupa lingkungan kerja, rasa pencapaian”

Adapun komponen-komponen keseluruhan program kompensasi menurut sintesa dari Henry Simamora adalah sebagai berikut:



Gambar 1.

Komponen-komponen Keseluruhan Program Kompensasi.



Sumber : Sintesa dari Henry Simamora

Umar (1999:16) mendefinisikan “Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa finansial dalam bentuk gaji, bonus, premi asuransi, dsb. Sedangkan non finansial dalam bentuk seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan

lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafeteria dan tempat ibadat”.

Sedangkan Schuler dan Jackson (1996:86) membagi “Kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi moneter yang berupa gaji, bonus, pembayaran tunjangan, insentif. Kompensasi non moneter mencakup karier, rasa aman, pujian dan pengakuan dan penghargaan sosial penting diperhatikan, karena jenis kompensasi ini sering sangat dihargai oleh karyawan”.

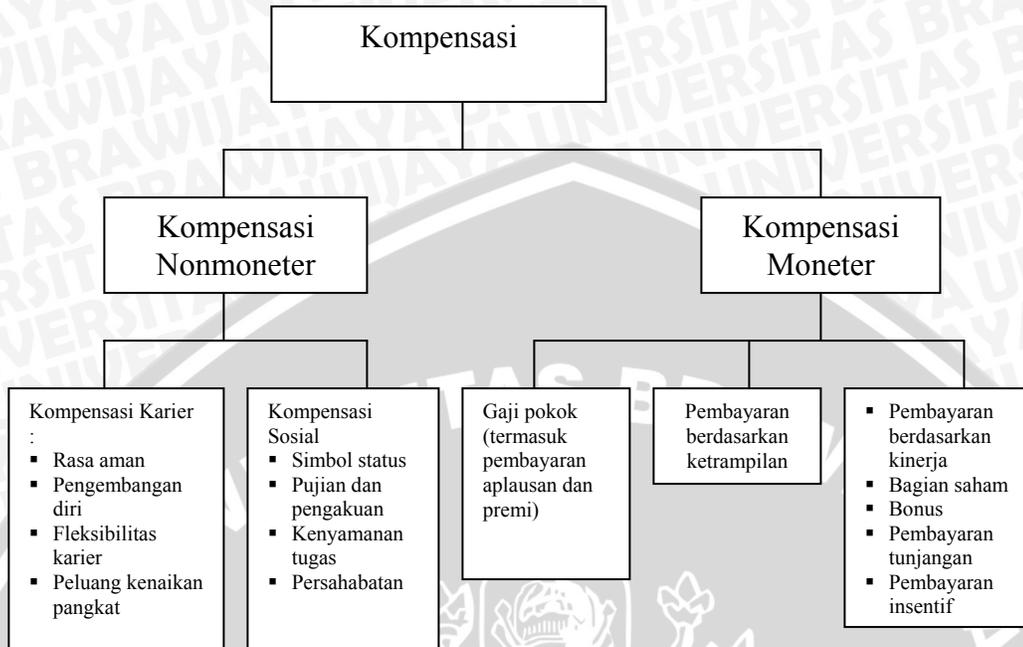
Dengan adanya bermacam-macam pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap diri karyawan dan dapat digunakan untuk memotivasi kinerja yang ditentukan dari jumlah kompensasi. Walaupun kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja, namun kompensasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena itulah kompensasi tidak hanya bisa menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup dan profitabilitas organisasi.

Ruky dalam Nub (2002:15) menyatakan bahwa dalam buku-buku manajemen sumberdaya manusia yang ditulis oleh para pakar asing kompensasi dibagi atas dua kelompok besar yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang terdiri dari: gaji atau upah, tunjangan tunai sebagai suplemen gaji, bonus yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan, insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang terdiri dari: Tunjangan Hari Raya (THR), fasilitas transportasi, pemeliharaan kesehatan, upah atau gaji yang diterima selama cuti, asuransi hari tua atau pensiun, jamsostek yang dibayar perusahaan.

Adapun komponen sistem imbalan total menurut sintesa dari Randall S. Schuler dan Susan E Jackson tampak pada gambar 2:

**Gambar 2. Komponen Sistem Imbalan Total**



**Sumber : Sintesa dari Randall S. Schuler dan Susan E Jackson**

Flippo (1990:56) membagi jenis-jenis tunjangan dalam beberapa kategori utama yaitu:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not work*) contohnya dalam bidang ini akan mencakup periode makan siang yang dibayar, waktu cuci tangan dan buang air kecil, waktu ganti pakaian, waktu bersiap-siap cuti, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara dalam pemilu.
- b. Perlindungan terhadap bahaya (*hazard protection*). Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit keadaan cedera, hutang pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian. Dalam menghadapi kenyataan seperti ini karyawan dan tanggungannya harus tetap mendapatkan penghasilan. Karena itulah perlu tunjangan khusus untuk itu.
- c. Pelayanan karyawan (*employee service*). Semua orang harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, seperti perumahan, makanan, dan rekreasi. Kecenderungan organisasi menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan semacam itu menjadi nyata dengan adanya kafetaria, pelayanan hokum yang dibayar oleh perusahaan, pelayanan kesehatan, pinjaman dengan biaya rendah, penggunaan kendaraan milik organisasi, pusat penitipan sepanjang hari dan keanggotaan dalam organisasi tertentu yang dibayar oleh perusahaan.
- d. Pembayaran yang dituntut hukum (*legally required payment*). Masyarakat kita melalui pemerintahnya, telah memutuskan sejumlah tertentu dari pengeluaran

perusahaan akan ditunjukkan untuk melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama. Dengan demikian tanpa memandang kebijaksanaan perusahaan, organisasi-organisasi yang diatur oleh undang-undang perburuhan harus membayar kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Dalam penelitian ini pemberian kompensasi mengarah kepada kompensasi finansial yang terdiri dari upah, bonus dan tunjangan dan kompensasi non finansial yang berupa lingkungan kerja dan sosial.

### **C. Kinerja**

#### **1. Pengertian kinerja**

Menurut As'ad (1999:48) "*Job performance* ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Sedangkan Vroom (1964) dalam As'ad (1999:49), "*level of performance* adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya". Simamora (1997:500) mengatakan "Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya pada karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.". Sedangkan Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja, "Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu sebagai akibat dari pekerjaan yang dikerjakannya baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### **2. Pengukuran Kinerja**

Masalah yang paling pokok untuk mengukur *job performance* adalah untuk menetapkan kriterianya. Menurut Maier (1965) dalam As'ad (1999:63) bahwa, "Yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan menjalankan tugas penting". Tetapi, cara menentukan ukuran tentang kesuksesan ini sangatlah sulit karena pekerjaan yang kompleks sehingga untuk mengukur output yang pastipun sangatlah sulit.

Kriteria kesuksesan kinerja seorang karyawan ditentukan oleh standar kinerja pekerjaan. Penetapan standar kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui apakah

kinerja yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2000:135) menyatakan “Evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana prestasi kerja diukur“. Agar efektif maka hasil-hasil yang diinginkan dalam setiap pekerjaan haruslah sesuai dengan standar-standar pelaksanaan kerja. Tujuan utama pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk dasar-dasar kinerja yang aktual dan dapat diukur. karyawan akan semakin memahami apa yang diharapkan perusahaan kepada dirinya. Sehingga karyawan dapat mampu mengerjakan tanggung jawab yang mereka kerjakan dengan lancar. Darma (1991:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dengan pendapat diatas tentang pengukuran karyawan maka yang dapat digunakan sebagai acuan atau standar pengukuran adalah:

1. Kualitas, dalam hal ini misalnya keuletan dalam mendapatkan konsumen.
2. Waktu yang tepat dalam penyelesaian tugas yang ditargetkan oleh perusahaan.
3. Kuantitas, adalah jumlah target yang dapat dipenuhi sesuai keinginan perusahaan.

#### **D. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah salah satu faktor penentu untuk proses peningkatan kinerja karyawan, walaupun kompensasi bukanlah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja karena merasa kerjanya dihargai.

Para karyawan berharap bahwa kinerja mereka akan mempengaruhi kompensasi yang mereka terima. Para karyawan mempunyai pengharapan-

pengharapan tentang kompensasi yang akan diterima oleh mereka jika mereka tingkat kinerja tertentu tercapai. Seorang karyawan akan berupaya meningkatkan motivasi kerjanya jika ia merasa hubungan yang kuat antara motivasi dengan prestasi serta prestasi dengan imbalan.

Szilogyi (1990) yang dikutip dalam Gitosudarmo (1997:235) yang menyatakan bahwa imbalan dapat dipakai sebagai penguat perilaku dan dorongan kepada tercapainya suatu tingkat kinerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja dan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Perusahaan menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketercukupannya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Jadi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

#### **D. Kerangka pemikiran**

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka kerangka pemikiran yang digunakan untuk mempermudah proses penelitian dapat dilihat pada gambar 3.

**Gambar 3. Kerangka Pemikiran**



Dari kerangka pemikiran pada gambar 3 dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara(2000:84) “ kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja”. Dengan adanya proses yang dilakukan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan maka kita dapat mengetahui dan memahami prestasi kerja seseorang dan dengan penilaian prestasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi bagi karyawan pemasaran PR. HF PRIMA dinilai penting, sehingga perusahaan sangat memperhatikan aspek kompensasi ini. Upaya-upaya untuk memberikan kompensasi ini didukung oleh manajemen dan Direktur karena dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menarik untuk dikaji karena kinerja karyawan itu sendiri mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai tujuannya dengan baik apabila kinerja karyawannya tidak baik.

**E. Model dan konsep hipotesis**

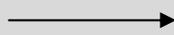
**1. Model konsep**

Berdasarkan pemikiran di atas dapat ditarik suatu model pada gambar 4.



**Gambar 4. Model Konsep**

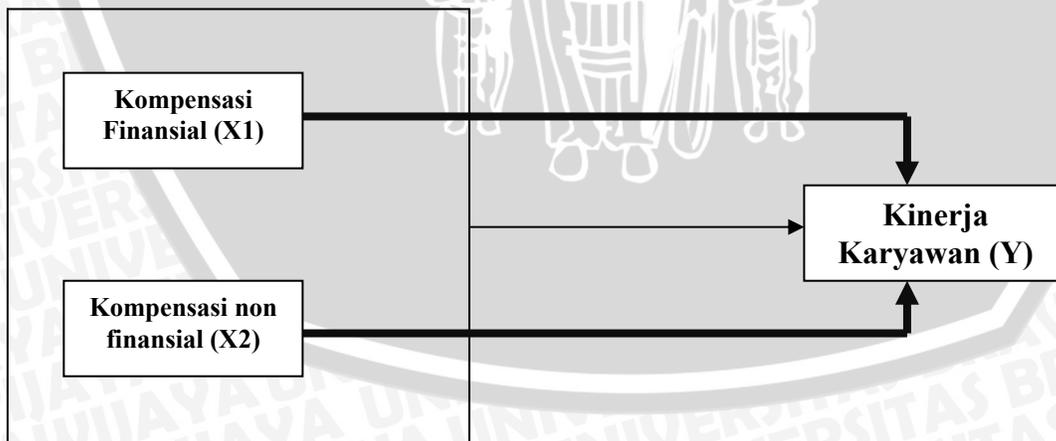
Keterangan :



Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

**2. Model hipotesis**

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah pada gambar 5.



**Gambar 5. Model Hipotesis**

Keterangan dari gambar 5 :

- Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan
- Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial

**Hipotesis :**

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PR. HF PRIMA secara simultan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PR. HF PRIMA secara parsial.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian *survey*. Menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (1995:03) penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penyajian hipotesa.

Dalam melakukan penelitian diperlukan metode penelitian yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Donald mengemukakan bahwa penelitian ilmiah sebagai suatu penyelidikan yang sistematis, terkendali, empiris, dan kritis mengenai fenomena-fenomena alam yang dibimbing oleh teori dan hipotesis-hipotesis mengenai hubungan-hubungan yang diduga antara fenomena-fenomena tersebut.

##### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil adalah Perusahaan Rokok HF PRIMA. Alasan mengambil lokasi penelitian ini adalah karena Perusahaan Rokok HF PRIMA merupakan perusahaan rokok yang menerapkan sistem pemberian kompensasi finansial dan non finansial.

### C. Jenis Data

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara serta pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder ini bisa berupa data yang sudah tersedia, diterbitkan atau digunakan oleh organisasi berupa catatan, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dsb. Juga dapat dilakukan dengan membaca atau mempelajari buku teks, catatan kuliah, makalah, dll.

Adapun data utama yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner.

### D. Variabel dan Pengukuran

#### 1. Konsep dan Variabel

Dalam menyampaikan informasi mengenai obyek-obyek dan peristiwa-peristiwa, maka diperlukan dasar yang umum untuk itu. Untuk tujuan ini dipakai konsep. Singarimbun (1995:34) menyatakan “Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu”.

Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.
- b. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas dan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Konsep merupakan abstraksi dari fenomena yang sifatnya masih abstrak (kabur), sehingga konsep harus diberikan nilai sehingga menjadi variabel. Nazir

(1991:149) menyatakan "Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai". Variabel-variabel yang ingin digunakan perlu ditetapkan, diidentifikasi dan diklasifikasikan. Jumlah variabel yang digunakan bergantung dari luas dan sempitnya penelitian yang akan digunakan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, konsep-konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai.

## 2. Definisi Operasional

Tahap berikutnya adalah tahap operasionalisasi, yakni tahap penerjemahan konsep-konsep yang masih umum menjadi variabel, indikator dan item-item.

Menurut Nazir (1991:152), "Definisi Operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mengaplikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut".

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial (X1) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dari perusahaan yang berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, premi asuransi, dsb. Indikator yang berkaitan dengan kompensasi finansial (X1) diadaptasi dari Simamora (1997:542), Schuler dan Jackson (1996:86), Umar (1999:16), yaitu:

- 1) Gaji, terdiri dari empat item yaitu keadilan gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki, pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

- 2) Bonus, terdiri dari tiga item yaitu pemberian bonus disesuaikan dengan kesepakatan perusahaan, pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran, kesesuaian bonus dengan jumlah garapan yang diselesaikan.
  - 3) Tunjangan, terdiri dari dua item yaitu keadilan tunjangan dan kesesuaian tunjangan dengan harapan.
- b. Kompensasi Non Finansial (X2)

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Indikator berkaitan dengan kompensasi non finansial diadaptasi dari Simamora (1997:542), Schuler dan Jackson (1996:86), Umar (1999:16), yaitu:

- 1) Sosial, terdiri dari empat item yaitu simbol status, pujian, kenyamanan tugas, dan persahabatan.
- 2) Karir, terdiri dari rasa aman, pengembangan diri, dan peluang kenaikan pangkat.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini diadaptasi dari Maier (1965) dalam As'ad (1999:63) dan Darma (1991:54), yaitu:

1. Kualitas, dalam hal ini misalnya keuletan dalam mendapatkan konsumen.
2. Waktu yang tepat dalam penyelesaian tugas yang ditargetkan oleh perusahaan.
3. Kuantitas, adalah jumlah target yang dapat dicapai sesuai keinginan perusahaan.

Agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai definisi operasional tersebut, maka definisi operasional ini digambarkan dalam bentuk operasionalisasi variabel penelitian sebagaimana tampak pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi finansial ( $X_1$ )	Pemberian Gaji	1) Tingkat Keadilan gaji 2) Tingkat Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 3) Tingkat Kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki 4) Tingkat Pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari
		Pemberian Bonus	1) Tingkat Kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan 2) Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran 3) Tingkat Kesesuaian bonus dengan jumlah garapan yang diselesaikan
		Pemberian Tunjangan	1) Tingkat Keadilan tunjangan 2) Tingkat Kesesuaian tunjangan dengan harapan
	Kompensasi non finansial ( $X_2$ )	Pengembangan Sosial	1) Tingkat penghargaan status sosial 2) Tingkat Frekuensi pemberian Pujian 3) Tingkat Kenyamanan tugas 4) Tingkat jalinan persahabatan
		Pengembangan Karir	1) Tingkat perasaan aman 2) Tingkat frekuensi pengembangan diri 3) Tingkat Peluang naik pangkat
	Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Mutu Hasil Kerja
Ketepatan Waktu			1) Tingkat Ketepatan waktu penyelesaian tugas
Jumlah Hasil Kerja			1) Tingkat kesesuaian Target yang dicapai dengan keinginan perusahaan

### 3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2003:107), menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: “Sangat Tidak Setuju”, “ Tidak Setuju”, “ Netral”, “Setuju”, “Sangat Setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

Pertanyaan dalam skor skala Likert umumnya merupakan pertanyaan yang berskala ordinal dari suatu sikap. Jawaban yang diberikan responden diberi nilai yang merefleksikan secara konsisten dari sikap responden. Kuesioner dalam penelitian ini mempergunakan lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dan dari alternatif jawaban tersebut diberikan bobot yang sesuai dengan item yang disusun. Oleh karena itu jawaban dari kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila jawaban “Sangat Tidak Setuju” dengan pilihan A diberi nilai 1 (Kategori “Sangat Rendah”)
- b. Apabila jawaban “Tidak Setuju” dengan pilihan B diberi nilai 2 (Kategori “Rendah”)
- c. Apabila jawaban “Netral” dengan pilihan C diberi nilai 3 (Kategori “Sedang”)
- d. Apabila jawaban “Setuju” dengan pilihan D diberi nilai 4 (Kategori “Tinggi”)
- e. Apabila jawaban “Sangat Setuju” dengan pilihan E diberi nilai 5 (Kategori “Sangat Tinggi”)

#### **E. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2002:108), “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga pemasaran Perusahaan Rokok HF PRIMA Jl. Tirto Mulyo No 2 Desa Landungsari RT 07 RW 03 Kecamatan Dau Kabupaten Malang yang berjumlah 80 orang. Karyawan PR. HF PRIMA bagian pemasaran dipilih karena karyawan bagian pemasaran merupakan karyawan yang berperan penting dalam kelangsungan perusahaan. Tanpa adanya karyawan bagian pemasaran yang mempunyai kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Ketangguhan dan kegigihan seorang karyawan bagian pemasaran dalam menjaring pembeli juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk dijadikan sebagai populasi penelitian.

Menurut Arikunto (2002:109), “Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel dilakukan secara *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2000:59), “Dikatakan *simple* (sederhana) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu”. Menurut Umar

(1999:108),”Untuk penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yang memasukkan unsur kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan yang masih ditolerir. Nilai toleransi ini dinyatakan dalam presentase mulai dari 1 persen sampai dengan 10 persen”. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

$\alpha$ = toleransi ketidakteelitian (dalam persen)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran di Perusahaan Rokok HF PRIMA dengan jumlah populasi 80 orang

Berdasarkan Rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 44 karyawan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,1)^2}$$

$$n = 44,444444 \approx 44$$

## F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Arikunto (2002:128) menyatakan “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui”. Hasil dari kuesioner tersebut akan muncul dalam angka-angka, table, analisa statistic, uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Kuesioner yang dipakai dalam

penelitian ini kuesioner pilihan ganda dan responden menjawab tentang dirinya serta sudah disediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih.

## 2. *Interview* atau wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung melalui serangkaian pertanyaan kepada subyek penelitian dengan pedoman wawancara guna mendapat keterangan tentang hal-hal yang menjadi objek penelitian dan diharapkan memperoleh gambaran tentang objek penelitiannya. Pedoman wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data primer.

## 3. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data dengan melihat langsung dan mempelajari laporan, dokumen, arsip serta catatan-catatan yang ada pada perusahaan yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

# G. Uji Validitas dan Reliabilitas

## 1. Uji Validitas

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995:122), "Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur". Sedangkan menurut Sugiyono (2002:96), "Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti".

Jadi suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Menurut Sanusi (2003:53), "Validitas instrument ditentukan dengan cara mengkorelasikan antara skor(nilai) yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson *Product Moment* atau membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya". Dimana  $r$  hitung dicapai dengan rumus sebagai berikut:

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

- Keterangan : r = koefisien korelasi  
 X = skor butir  
 Y = skor item  
 N = banyaknya sampel

Setelah nilai r diketahui, maka selanjutnya membandingkan hasil dari nilai r perhitungan dengan nilai r yang terdapat dalam tabel. Jika hasil nilai r perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alpha tertentu ( $\alpha = 0,05$ ), berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan adalah valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Arikunto (2002:154) menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu.

Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha* (Arikunto, 2002:171), karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

- Dimana: r = reliabilitas instrumen  
 k = banyaknya pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = varians total

### 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program *SPSS 11.5 for windows*.

- Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ).

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )**

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
$X_1$	$X_{1.1}$	0,717	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,652	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,530	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,763	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,690	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,628	0,000	Valid
	$X_{1.7}$	0,780	0,000	Valid
	$X_{1.8}$	0,711	0,000	Valid
	$X_{1.9}$	0,763	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,8141				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,530 – 0,780 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) adalah valid. Hasil perhitungan pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa item-item variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,8141 ( $r_{11} > 0,6$ ), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) reliabel.

- b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ )

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )**

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
$X_2$	$X_{2.1}$	0,535	0.000	Valid
	$X_{2.2}$	0,566	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0,594	0.000	Valid
	$X_{2.4}$	0,550	0.00	Valid
	$X_{2.5}$	0,777	0.000	Valid
	$X_{2.6}$	0,783	0,000	Valid
	$X_{2.7}$	0,790	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,7781				Reliabel

**Sumber: Data Primer diolah, 2008**

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,535 – 0,790 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) adalah valid. Hasil perhitungan pada Tabel 3 juga menunjukkan bahwa item-item variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,7781 ( $r_{11} > 0,6$ ), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) reliabel.

- c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0,765	0,000	Valid
	Y2	0,892	0,000	Valid
	Y3	0,800	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,7524				Reliabel

**Sumber: Data Primer diolah, 2008**

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,765 - 0,892 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hasil perhitungan pada Tabel 4 juga menunjukkan bahwa item-item variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,7524 ( $r_{11} > 0,6$ ), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk kinerja karyawan (Y) reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisa Statistik Deskriptif

Menurut Sanusi (2003:104), "Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Jadi analisa deskriptif digunakan untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti. Teknik analisa data ini digunakan untuk mempermudah mendeskripsikan data-data yang telah terkumpul.

## 2. Analisa Statistik inferensial parametrik

Menurut Sugiyono (2002:113),”Statistik inferensial, sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

Sanusi (2003:112) menyatakan “Statistik inferensial parametrik ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan atau untuk mengetahui sebab akibat antar satu variabel terikat dengan atau lebih variabel bebas”.

Teknik analisa statistik inferensial parametrik digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dan populasi yang dilakukan secara random.

Hasan (2002:117) menyatakan “Definisi analisis regresi linier berganda yaitu regresi linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas”.

Bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X
- a = titik potong Y merupakan nilai bagi Y ketika X=0
- b = slope atau kecurangan atau perubahan rata-rata dalam Y untuk setiap perubahan dari satu unit X baik berupa peningkatan atau penurunan.
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>n</sub> = variabel bebas 1,2,3
- e = variabel pengganggu

Uji statistik bagi regresi linier berganda menggunakan Uji F dan Uji t, dimana untuk pengujian koefisien regresi secara bersama-sama dengan menggunakan uji “F”. Nilai F hitung berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Menurut Sanusi (2003:123),”Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menjelaskan proporsi variasi

dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama”.

Menurut Hasan (2002:125),”Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel tergantung dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi secara kebetulan”.

Uji hipotesis secara bersama-sama menggunakan uji F dengan rumus:

$$F_0 = \frac{RK_{reg} (RKR)}{RK_{res} (RKE)}$$

Keterangan :  $RK_{reg}$  = rata-rata kuadrat regresi  
 $RK_{res}$  = rata-rata kuadrat residu (*error*)

Berdasarkan uji statistik tersebut, ditentukan formulasi hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$  : artinya variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$  : artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikansi ditentukan dengan  $\alpha = 5\%$ .

Untuk memutuskan apakah model analisis regresi berganda bisa digunakan atau tidak didasarkan atas ketentuan sebagai berikut:

- Jika F hitung  $\leq$  F tabel maka H diterima
- Jika F hitung  $>$  F tabel maka H ditolak

Kemudian untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) dilakukan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi.

Menurut Sanusi (2003:126), "Untuk itu digunakan uji "t" terhadap koefisien regresi parsial". Rumus tersebut adalah:

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan :  $b_1$  = koefisien regresi ke-I ( $i=1,2,3,\dots$ )

$Sb_1$  = standar devuasi dari koefisien  $b_1$

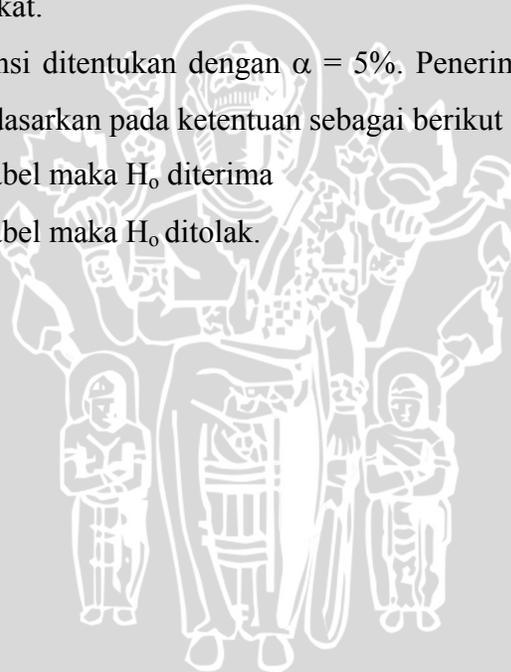
Berdasarkan uji statistik tersebut dikemukakan formulasi hipotesis:

$H_0 : b_1 = 0$  : artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_o : b_1 \neq 0$  : artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tingkat signifikansi ditentukan dengan  $\alpha = 5\%$ . Penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol didasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel maka  $H_o$  diterima
- Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_o$  ditolak.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Data

#### 1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan rokok “HF. Prima” Malang berdiri pada tahun 2002 oleh Almarhum Bapak H. Munawar. Selain pendiri, beliau juga yang bertindak sebagai pimpinannya. Perusahaan ini berbadan hukum perseorangan yang didirikan berdasarkan keputusan pemerintah No. 129/19.05/Tk/2/02 pada tanggal 9 agustus 2002. Perusahaan HF. Prima berdiri selain mencari keuntungan juga mempunyai tujuan untuk membantu pemberdayaan perekonomian masyarakat sekitar perusahaan.

Pada awal berdirinya, perusahaan ini memperkerjakan 14 orang karyawan saja yang terdiri atas 6 orang bagian pemasaran, 5 orang tenaga kerja giling dan 3 orang bagian verpak. Merk yang diproduksi adalah “*Sangkar Mas*” dan “*Klereng Mas*”. Kedua merek tersebut telah terdaftar di Dirjen Pajak Bea dan Cukai sebagai merk yang diproduksi perusahaan golongan kecil sekali, dengan No. SIUP 129/13-25/pk/kj/02, dengan tarif cukai sebesar 4%. Meskipun kedua merek tersebut telah beredar di masyarakat tetapi merk yang banyak digemari oleh konsumen adalah Sangkar Mas.

Berkat usaha keras dari Bapak H. Munawar perusahaan ini berkembang dengan pesat dan terus berusaha memperluas market share. Dengan perkembangan ini perusahaan rokok HF. Prima yang semula kelas kecil kemudian menjadi kelas menengah dengan surat keputusan Dirjen Pajak dan Cukai No. Kep-901-WBC.07/KP.06/2002 tertanggal 08 November 2003, dengan tarif sebesar 8%. Hal ini berpengaruh terhadap jumlah hasil produksinya yang semula hanya memproduksi 4200 batang perhari menjadi 600.000 batang perhari.

Pada tahun 2004 pendiri perusahaan ini, H. Munawar, meninggal sehingga pimpinan perusahaan diambil alih oleh puterinya beserta menantunya yang memang sudah dipersiapkan. Sejak tahun 2004 pimpinan diambil alih oleh Bapak Dimas selaku menantunya. Dalam kegiatan operasi selanjutnya mereka saling bekerja sama dan saling bahu membahu.

Kondisi perusahaan pada saat ini semakin berkembang dengan pesat dan beliau terus memperluas market share dan mengembangkan perusahaan dengan terus berpromosi dengan mendukung berbagai macam acara masyarakat, tidak hanya sekitar tetapi juga masyarakat luas.

## 2. Bidang Usaha

Bidang usaha dari perusahaan rokok ini adalah usaha produksi rokok.

## 3. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan itu sendiri, karena lokasi mempengaruhi kelangsungan produksi perusahaan. Letak lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi efisiensi perusahaan. Dengan demikian pemilihan lokasi perusahaan akan berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan di masa mendatang. Lokasi perusahaan rokok HF. Prima ada di JL. Tirto Mulyo No. 2 Desa Landungsari RT 07 RW 03 Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Adapun dasar dari pertimbangan dalam menentukan pemilihan lokasi perusahaan dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

### a. Faktor Primer

Yaitu merupakan faktor yang penting yang harus ada pada perusahaan. Faktor ini sangat menentukan jalannya perusahaan. Yang termasuk faktor primer adalah:

#### 1) Sumber Bahan Baku

Perusahaan memerlukan bahan baku untuk diolah menjadi barang setengah jadi lalu menjadi bahan jadi. Bahan baku perlu diangkut dari tempat sumbernya ke pabrik untuk dapat diolah lebih lanjut. Perusahaan Rokok HF. Prima tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh bahan baku karena selain memasarkan atau mengirim barang, perusahaan juga mengambil bahan baku. Bahan baku perusahaan berasal dari Madura, Paiton, Basekan, Leri, Bandung, Muntilan, Temanggung, Repadan, Kasturi dan Bojonegoro.

## 2) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan. Karena berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuannya dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja dan penekanan biaya produksi adalah tenaga kerja. Seperti tujuan perusahaan semula dimana pendiri selain mempunyai tujuan untuk menghasilkan keuntungan, pendiri juga bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat sekitar yang pada umumnya masyarakat pekerja. Sehingga dalam pemenuhan kebutuhannya akan tenaga kerja perusahaan tidak mengalami kesulitan.

## 3) Sarana Transportasi

Pengangkutan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan karena kegiatan pengangkutan meliputi mengangkut dan memindahkan sampai pada tempat tujuan yang kadang-kadang memakan waktu dan biaya sangat besar. Untuk memperlancar kegiatan pendistribusian barang maka perusahaan menyediakan beberapa sarana dan prasarana transportasi. Selain itu karena lokasi perusahaan tidak jauh dari jalan raya maka perusahaan tidak terlalu kesulitan dalam pendistribusian barang.

## 4) Sarana, Listrik, Air dan Telepon

Ketiga sarana tersebut juga sangat penting bagi kelancaran kinerja perusahaan. Lokasi perusahaan sudah dilalui jaringan listrik, air dan telepon sehingga dapat memperlancar proses produksi dan komunikasi dengan pihak luar perusahaan.

### b. Faktor Sekunder

Faktor sekunder adalah faktor penunjang jalannya proses produksi dalam perusahaan. Walaupun fungsinya sebagai faktor penunjang, tetapi juga mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas perusahaan. Yang termasuk faktor sekunder adalah:

- 1) Ekspansi

Lokasi perusahaan sangat memungkinkan untuk perluasan usahanya, baik pelebaran gedung maupun memperluas usahanya.

- 2) Keadaan Iklim

Iklim merupakan faktor yang penting bagi kelangsungan proses produksi, karena dengan iklim yang tidak cocok maka produksi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Keadaan iklim di lokasi Perusahaan Rokok HF. Prima sangat mendukung kelangsungan proses produksi, dengan iklim sejuk dan perubahan suhu tidak terlalu besar.

- 3) Sikap Masyarakat

Sikap masyarakat di sekitar perusahaan turut menentukan berhasil tidaknya kelangsungan hidup perusahaan di kemudian hari. Perusahaan sangat memperhatikan sikap masyarakat di sekitar perusahaan karena masyarakat inilah yang menjadi karyawan perusahaan. Selain menjadi karyawan perusahaan, masyarakat sekitar juga menjadi sasaran pemasaran produk perusahaan. Semakin besar masyarakatnya, maka makin besar daerah pemasarannya dan makin tinggi taraf kehidupan masyarakat maka makin tinggi pula daya belinya.

#### 4. Stuktur Organisasi

Organisasi perusahaan merupakan alat yang dipergunakan oleh manusia untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan akan tergantung dari keadaan struktur organisasinya. Dalam suatu perusahaan struktur organisasi sangat penting artinya. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas tersebut sampai batas-batas tertentu. Selain itu, struktur organisasi memperhatikan tingkat spesialis aktivitas tersebut.

Jadi, struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Bentuk struktur organisasi dari Perusahaan

Rokok HF. Prima adalah dengan menggunakan struktur organisasi yang berbentuk garis. Hal ini dilakukan agar dapat melakukan pengawasan secara efektif terhadap karyawan.

## 5. Deskripsi Pekerjaan

Adapun pembagian tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi di atas adalah:

### a. Pimpinan (Komisaris)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Mengadakan perencanaan umum dalam bidang organisasi perusahaan, penyusunan tenaga kerja, produksi, keuangan dan pemasaran.
- 2) Mengadakan pengawasan penggunaan dana.
- 3) Mengambil kebijaksanaan umum dan keputusan-keputusan dalam bidang pelaksanaan.
- 4) Memilih dan mempertahankan orang-orang yang cakap untuk memegang jabatan.
- 5) Meminta pertanggungjawaban bawahan atas tugas dan kewajiban yang mereka terima.

### b. Wakil Pimpinan (Direktur)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Membantu pimpinan dalam penyusunan perencanaan umum dalam segala bidang.
- 2) Mengadakan penyusunan dan pengarahan tenaga kerja, pengaturan dan lain-lain.
- 3) Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan kelancaran semua kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Mengambil alih tugas pimpinan bila pimpinan berhalangan.
- 5) Membantu hubungan keluar atau bidang pembelian dan penjualan.

### c. Departemen Personalia dan Umum

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan rekrutmen atau penerimaan karyawan dan pemberhentian karyawan.
- 2) Membuat Surat Perjanjian Kerja dengan karyawan.
- 3) Menerbitkan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja.
- 4) Melakukan pengontrolan dan evaluasi kerja karyawan dalam melaksanakan tata tertib dan disiplin kerja.
- 5) Mengusulkan *reward*, promosi, dan mutasi kepada Direktur untuk karyawan yang berprestasi loyal dan berdedikasi tinggi.
- 6) Melakukan kordinasi dengan bagian keuangan, kepala pemasaran, produksi dan gudang mengenai masalah karyawan baik di pusat maupun di cabang-cabang.
- 7) Mendiskusikan dengan direktur apabila ada hal-hal yang menyimpang dari peraturan dan tata tertib.

d. Departemen Keuangan

I. *Accounting*

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan koreksi dan memasukkan data penjualan marketing setiap hari, meliputi total penjualan dan biaya-biaya marketing yang dikeluarkan, dimana setiap transaksi harus dilengkapi dengan bukti tertulis
- 2) Mencatat dan memasukkan data kas besar maupun kecil yang telah dikerjakan oleh kasir.
- 3) Mencetak *invoice*, *purchase*, *quote* yang telah dimasukkan datanya dalam bentuk hard print.
- 4) Mendistribusikan hard print kepada unit yang berwenang dan mengarsipkan salah satu hard print yang telah dicetak.
- 5) Secara kontinyu membuat laporan laba rugi perusahaan dan melaporkannya kepada pimpinan.

- 6) Menjaga kerahasiaan data-data yang telah dimasukkan dan hanya dilaporkan secara akumulasi.

## II. Kasir

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan koreksi dan menerima setoran penjualan marketing dari administrasi marketing yang dilengkapi dengan bukti transaksi.
- 2) Melakukan pembayaran upah borongan dan harian per minggu dan gaji karyawan per bulan.
- 3) Melayani kas bon pribadi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan maupun perusahaan.
- 4) Membayar subsidi transport antar jemput karyawan produksi.
- 5) Melakukan penjadwalan pembayaran dari supplier perusahaan.
- 6) Memegang kas kecil perusahaan.
- 7) Mencatat pemasukan dan pengeluaran kas besar dan kas kecil perusahaan.
- 8) Mengurus keperluan pita cukai.
- 9) Mencatat dan memasukkan data atas segala transaksi yang telah dilakukan yang dilengkapi dengan bukti transaksi.
- 10) Mencetak data yang telah dimasukkan dan mendistribusikan ke unit yang berwenang dan mengarsipkannya.

## e. Departemen Pemasaran

### I. Manajer Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh Kepala Area Pemasaran.
- 2) Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap berjalannya sistem pemasaran
- 3) Menyusun strategi pemasaran.
- 4) Membuat laporan secara berkala atas kinerja pemasaran

### II. Administrasi Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja ASS, *Sales Dropping*, *Kanvas*, *Drive Sales*.
- 2) Membuat dan menyusun strategi pemasaran.
- 3) Menyampaikan program dan strategi kerja pemasaran untuk dapat dilaksanakan agar dapat menunjang pencapaian target pemasaran.
- 4) Membuat laporan secara berkala atas kinerja pemasaran dan mempresentasikan dalam rapat bulanan.
- 5) Menjadi teladan bagi bawahan sehingga termotivasi.

Batasan dan wewenang:

- 1) Secara periodik menilai kinerja bawahan berdasarkan catatan prestasi karyawan yang diisi secara obyektif.
- 2) Menyelenggarakan dan memimpin rapat koordinasi.
- 3) Berwenang menyetujui atau menolak order sesuai dengan kapasitas dan kebijaksanaan perusahaan.
- 4) Menandatangani dan mengontrol biaya pemasaran yang dibebankan ke perusahaan.
- 5) Mengubah dan meminta ASS, *sales* maupun *driver sales* dalam periode tertentu minimal satu kali.

### III. ASS (*Area Sales Supervisor*)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Menyusun daftar outlet, agen agar semua outlet dan agen dikunjungi dan mendapatkan hasil yang maksimal.
- 2) Membuat *break down target* per wilayah (unit), agar tercapai target sales.
- 3) Menyampaikan program kerja pemasaran sesuai kebijaksanaan perusahaan yang telah ditentukan.
- 4) Melakukan peninjauan ke setiap unit wilayah secara berkala untuk memastikan kebenaran penjualan, konfirmasi piutang, mengetahui

prosedur order, maupun tagihan dari setiap outlet dan agen, serta mendapatkan informasi pasar tentang aktifitas competitor.

- 5) Memeriksa laporan kanvas, *dropping*, *call sheet*, rencana perjalanan dari sales untuk memastikan kebenarannya sekaligus mengoreksinya.
- 6) Menjadi tauladan bagi bawahan.

Batasan dan wewenang:

- 1) Menetapkan dan mengubah wilayah kerja dari unit pemasaran.
- 2) Mengubah dan menentukan frekuensi kunjungan dan rute perjalanan.
- 3) Mengubah dan memindahkan *sales* dan *driver sales* dalam satu periode tertentu minimal satu kali dalam satu tahun.

#### IV. Sales dropping

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan kunjungan secara berkelanjutan kea gen maupun sub agen dengan rayon (unit wilayah) pemasaran yang ditentukan.
- 2) Menyusun daftar agen/sub agen dan menetapkan *call plan* dengan baik agar agen/sub agen dapat terkunjungi sehingga menghasilkan *efektif call* yang maksimal.
- 3) Melakukan pendekatan secara personal dan professional kepada agen/sub agen sehingga mengerti karakter dari agen/sub agen yang dikunjungi.
- 4) Menjaga kualitas hubungan baik dengan pelanggan.
- 5) Membuat laporan *dropping*, *call sheet*, rencana perjalanan serta target yang telah dicapai.

Batasan dan wewenang:

- 1) Melakukan kordinasi dan komunikasi dua arah dengan sales kanvas tentang wilayah pemasarannya.
- 2) Memberikan informasi pasar dan pesaing kepada ASS.

- 3) Memberikan usulan serta solusi tentang kendala dan permasalahan pemasaran.

#### V. Sales kanvas

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan pengenalan produk ke konsumen, pemerataan produk ke outlet, perawatan outlet ke setiap unit wilayah yang telah ditentukan.
- 2) Melakukan kunjungan secara berkala ke outlet sesuai target.
- 3) Melakukan komunikasi dua arah dengan sales dropping mengenai kondisi wilayah pemasaran.
- 4) Membuat laporan kanvas, *call sheet*, rute perjalanan dan biaya-biaya yang dikeluarkan secara benar.
- 5) Menjaga hubungan yang baik dengan outlet.

Batasan dan wewenang:

- 1) Memberikan informasi tentang wilayah pemasaran dan kendala yang dihadapi di lapangan.
- 2) Mengajukan usul yang disertai solusi yang dapat memecahkan permasalahan atau kendala pemasaran.
- 3) Berkerjasama dalam satu tim dengan driver sales agar semua outlet dikunjungi dan menghasilkan *efektif call* yang maksimal.
- 4) Menegur, memperingatkan bahkan melaporkan *driver sales* apabila melakukan pelanggaran.

#### VI. Driver sales

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Mendampingi dan membantu sales dalam melakukan proses pemasaran.
- 2) Melakukan pengecekan terhadap kondisi kendaraan setiap pagi, dan membersihkan kendaraan setelah selesai tugas sales.

- 3) Melakukan perawatan kendaraan secara berkala (ganti olie, servis, cek *accu*, dll) sehingga kondisi kendaraan tetap terjaga dan layak pakai.
- 4) Melaporkan dan memfotokopi STNK/KIR jika akan habis masa berlakunya.
- 5) Bekerja sama dalam satu tim dengan sales untuk pencapaian target pasar yang telah ditentukan.

Batasan dan wewenang:

- 1) Memberikan usulan positif kepada sales tentang outlet, wilayah, dan rute yang dikunjungi.
- 2) Bekerjasama dalam satu tim dengan sales agar semua outlet dikunjungi dan menghasilkan *efektif call* yang maksimal.
- 3) Menegur, memperingatkan bahkan melaporkan *driver sales* apabila melakukan pelanggaran.

f. Departemen Produksi

I. Job description

- 1) Mempersiapkan bahan baku siap olah dan bahan penolong.
- 2) Mengkondisikan sumberdaya produksi (pekerja, alat produksi, alat bantu produksi) berada dalam kondisi siap beroperasi.
- 3) Memantau proses produksi agar sesuai dengan standart produk yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Mencatat jumlah produksi yang telah diserahkan ke bagian gudang maupun oven.

II. Job spesifikasi

Mempersiapkan bahan baku siap olah dan bahan penolong yang terdiri dari spesifikasi pekerjaan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengecekan kesiapan bahan baku atas bahan baku siap olah dan bahan penolong.

- 2) Apabila jumlah bahan baku siap dan bahan penolong tidak mencukupi, maka segera melakukan pemesanan ke bagian gudang.
- 3) Memasukkan pemesanan bahan baku siap olah dan bahan penolong tepat waktu.
- 4) Melakukan pengecekan terhadap pengiriman pemesanan yang telah dikirimkan dari gudang.

Melakukan pengecekan atas kesiapan sumber daya produksi, meliputi:

- 1) Alat giling, alat gunting, jaringan listrik, siloop (pemanas), maupun transportasi bahan baku siap olah.
- 2) Apabila salah satu sumberdaya produksi kurang tersedia atau mengalami gangguan, maka segera melakukan koordinasi dengan unit kerja yang berkepentingan.
- 3) Memastikan apakah sumberdaya yang telah diperbaiki atau telah dipesan siap pakai.
- 4) Melakukan pengecekan terhadap sumberdaya yang telah dikerjakan.
- 5) Melakukan pengecekan secara berkala terhadap produk agar sesuai dengan standart yang telah ditentukan.
- 6) Melakukan penghitungan dan kalkulasi produk maupun jumlah upah borongan yang telah dikerjakan.
- 7) Melakukan pencatatan jumlah produk yang diserahkan ke bagian gudang ataupun *oven* sekaligus upah borongannya, sekaligus menandatangani bukti laporannya.
- 8) Mengusulkan mutasi atau promosi karyawan yang berada di bawah kendali departemennya.

g. Departemen Gudang

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Mempersiapkan dan memastikan bahan baku produksi siap digunakan.

- 2) Mempersiapkan, memastikan peralatan dan perlengkapan kerja dalam keadaan siap pakai dan siap beroperasi.
- 3) Melakukan proses pengolahan mulai dari bahan baku menjadi bahan siap olah (campuran) yang kemudian dikirim ke bagian produksi, meliputi meranjang tembakau, rendam cengkeh, penjemuran, rajang cengkeh, odol tembakau dan pencampuran.

h. Departemen Ekspor dan Kendaraan

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan pengantaran atau mengirim barang yang siap dipasarkan ke daerah-daerah yang akan ditampung oleh distributor.
- 2) Memastikan barang tersebut selamat dan utuh ketika didalam perjalanan jauh maupun dekat agar pembeli tidak merasa rugi.
- 3) Melakukan pengecekan kembali sebelum dikirim apakah barang tersebut sesuai yang diminta oleh pembeli.
- 4) Bekerjasama dalam satu tim dengan sales untuk pencapaian target pasar yang telah ditentukan.
- 5) Melakukan pengecekan terhadap kondisi kendaraan setiap pagi.

i. Admininstrasi

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Mempersiapkan bahan baku produksi yang telah disorder oleh bagian pengolahan.
- 2) Melakukan stok bahan baku produksi seriap transaksi per hari.

## 6. Produksi

Perusahaan Rokok HF Prima Malang menggunakan sifat produksi massa yang artinya produksi tidak berdasarkan pesanan. Di samping itu perusahaan menggunakan sifat produksi kontinyu yang artinya bahan baku dan lain-lainnya berurutan dari tingkat pekerjaan awal hingga menjadi barang secara berurutan.

a. **Bahan yang digunakan yaitu:**

- 1) Bahan baku:
  - a) Tembakau
  - b) Cengkeh dan batang cengkeh
  - c) Saos atau aromatik

2) Bahan pembantu:

- a) Kertas ambri
- b) Kertas etiket
- c) Kertas kaca
- d) Kertas akor
- e) Kertas cukai
- f) Kertas slop
- g) Kertas kraff
- h) Perekat

**b. Mesin dan peralatan**

Mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi perusahaan rokok HF. Prima Malang adalah sebagai berikut:



**Tabel 5**  
**Mesin dan Peralatan**

No	Nama Mesin Dan Peralatan	Jumlah
1	Mesin peranjang Tembakau	2
2	Mesin Peranjang Cengkeh	2
3	Mesin Diesel	4
4	Alat Pelinting Rokok	350
5	Alat verpak	145
6	Guntung	64
7	Alat semprot saos	16
8	Timbangan	17
9	Alat tampah	27
10	Seng rokok	146
11	Kereta dorong	23
12	Mesin oven	5
13	Alat roll flagband	8
14	Ember	98
15	Alat periksa lintang	32
16	Alat sekop	23
17	Alat ukur rokok	75
18	Alat setrika	65

**Sumber: Perusahaan Rokok HF Prima Malang, 2008**

Adapun kegunaan dari setiap mesin dan peralatannya sesuai dengan nama dari masing-masing alat tersebut, yaitu:

1) Mesin peranjang tembakau

Kegunaan mesin ini adalah untuk meranjang daun tembaka agar mudah diproses.

2) Mesin peranjang cengkeh

Kegunaan mesin ini adalah untuk meranjang cengkeh agar ukurannya sesuai dengan yang telah ditentukan dan untuk memisahkan kotoran yang ada pada cengkeh.

3) Mesin diesel

Mesin ini digunakan sebagai alat pembantu manakala terjadi pemadaman listrik oleh PLN dan sebagai alat bantu dalam proses produksi.

4) Alat pelinting rokok

Alat pelinting ini digunakan untuk melinting agar berbentuk batang. Alat ini dilengkapi dengan ban yang terbuat dari kulit.

5) Alat verpak

Alat ini digunakan untuk mengeoak rokok (*packing*). Alat ini terbuat dari kayu yang dibentuk seperti pak rokok.

6) Gunting

Alat ini harus dipelihara dengan baik agar tetap tajam dan dapat menghasilkan rokok yang sesuai standart. Alat ini digunakan untuk merapikan bagian ujung dari rokok yang selesai dilinting.

7) Alat penyemprot saos

Kegunaan dari alat ini adalah sebagai alat penyemprot saos pada tembakau.

## 8) Timbangan

Alat ini digunakan untuk menimbang tembakau dan cengkeh agar didapatkan campuran yang tepat.

## 9) Alat tampah

Alat ini digunakan untuk menimbang tembakau dan cengkeh agar didapatkan campuran yang tepat.

## 10) Seng rokok

Seng rokok ini disebut juga seng sortir yaitu kegunaannya untuk memisahkan rokok yang sesuai standart dan yang tidak baik.

## 11) Kereta dorong

Kegunaan alat ini untuk mengangkut barang atau bahan baku yang sangat berat agar mudah dipindahkan.

## 12) Mesin oven

Mesin ini digunakan untuk mengoven rokok setelah dilinting atau sebelum dipacking.

13) Alat roll *flagband*

Alat ini digunakan untuk meletakkan *flagband* pada kardus.

## 14) Ember

Kegunaan alat ini untuk mendukung proses pencampuran bahan baku dan penempatan tembakau yang akan dilinting

## 15) Alat periksa linting

Alat ini digunakan untuk memeriksa lintingan rokok, apakah lintingannya pas atau tidak.

## 16) Alat sekop

Alat ini digunakan sebagai alat bantu dalam merajang cengkeh atau tembakau.

17) Alat ukur rokok

Alat ini digunakan untuk pengepresan rokok agar mudah dibungkus.

18) Alat setrika

Alat ini digunakan untuk melekatkan kertas kaca pada etiket.

**c. Proses Produksi**

Dalam melaksanakan proses produksi, Perusahaan Rokok HF. Prima menggunakan sistem produksi yang bersifat terus menerus, yang mana tahap produksinya mulai bahan mentah hingga bahan jadi. Proses produksinya melalui beberapa tahap yaitu:

1) Proses penjemuran

Pada proses penjemuran tembakau dan cengkeh dijemur dibawah sinar matahari kurang lebih 8 jam, namun apabila terjadi gangguan cuaca proses penjemuran memakan waktu dua sampai tiga hari.

2) Proses pengondolan

Tembakau yang telah dibeli perusahaan dari supplier biasanya masih berbentuk gelondongan. Sehingga perlu adanya proses penguraian tembakau agar lebih mudah dalam pemrosesannya.

3) Proses peranjangan

Setelah tembakau diuraikan dalam proses pengondolan maka selanjutnya tembakau dimasukkan salam mesin peranjangan, peranjangan ini tembakau diranjang halus sampai berbentuk kepingan kecil. Sedang untuk cengkeh sebelum melewati proses peranjangan terlebih dahulu direndam air selama 2 sampai 3 hari. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peranjangan dan juga menghilangkan kotoran.

4) Proses pencampuran

Pada proses ini dilakukan pencampuran bahan baku yaitu tembakau, cengkeh dan saos. Bagian ini adalah bagian yang sangat penting dalam proses produksi karena tahap ini menentukan cita rasa rokok yang diproduksi. Hasil pencampuran ini disimpan dalam tempat khusus selama 4 sampai 6 hari yang bertujuan agar pencampuran tersebut meresap dengan baik.

5) Proses pelintingan

Proses ini merupakan proses pembuatan batang rokok dengan menggunakan alat giling kayu yang dikerjakan oleh tenaga manusia dengan meletakkan tembakau pada alat giling yang dilampiri kertas ambri yang diberi lem. Tembakau tersebut akan menjadi rokok setelah alat giling tersebut ditarik. Setelah itu rokok diberikan pada bagian pengguntingan.

6) Proses pengguntingan

Pada bagian ini rokok dorapikan atau digting pada ujungnya agar rokok terlihat rapi dan baik.

7) Proses penyortiran

Pada bagian ini karyawan bertugas memilah rokok yang baik dan kurang baik, dalam proses penggilingan maupun proses pengguntingan. Batangan rokok yang baik akan dibendel tiap 12 batang agar mudah dikemas.

8) Proses pemanasan

Pada bagian ini rokok dipanaskan dengan tujuan agar rokok yang diproduksi lebih kering dan menambah kenikmatan rasa.

9) Proses pembungkusan

Pada bagian ini batang rokok yang telah dipanaskan dibungkus dengan kertas etiket dengan isi 12 batang lalu diberi pita cukai. Setiap pak akan dilapisi lagi dengan kertas kaca. Kemudian rokok tersebut dimasukkan dalam kardus pres

yang berisi 10 pak dan kemudian diberi kertas akor pada slopnya. Proses terakhir adalah rokok tersebut dijadikan ball yang berisi 20 slop.

**d. Hasil Produksi**

Perusahaan Rokok HF. Prima Malang menghasilkan beberapa produk, antara lain:

- 1) Sangkar Mas 12 batang
- 2) Sangkar Mas Alami 12 batang
- 3) Rimba 12 batang
- 4) Villa 12 batang

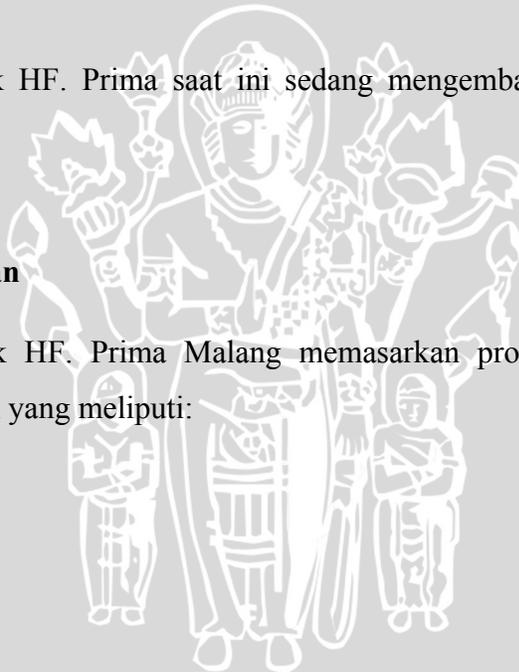
Perusahaan Rokok HF. Prima saat ini sedang mengembangkan produk baru yaitu Villa Inter.

**1. Pemasaran**

**a. Daerah Pemasaran**

Perusahaan Rokok HF. Prima Malang memasarkan produknya mempunyai tujuan daerah pemasaran yang meliputi:

- 1) Malang
- 2) Pasuruan
- 3) Bangil
- 4) Caruban
- 5) Madiun
- 6) Ngawi
- 7) Ponorogo
- 8) Magetan



- 9) Nganjuk
- 10) Madura
- 11) Probolinggo
- 12) Bondowoso
- 13) Situbondo
- 14) Jember
- 15) Banyuwangi
- 16) Kediri
- 17) Tulungagung
- 18) Lumajang
- 19) Blitar
- 20) Jakarta
- 21) Jawa barat
- 22) Kabupaten Banten

**b. Saluran Distribusi**

Saluran distribusi merupakan aspek yang sangat penting dalam pemasaran. Saluran distribusi yang digunakan oleh perusahaan ini untuk menyakurkan hasil produksinya adalah sebagai berikut:

- 1) Produsen (Sales Dropping) → Agen → Sub Agen → Retailer  
→ Konsumen

Perusahaan menyalurkan hasil produksinya melalui agen kemudian agen menjual kepada sub agen dan kemudian menjual ke retailer dan retailer

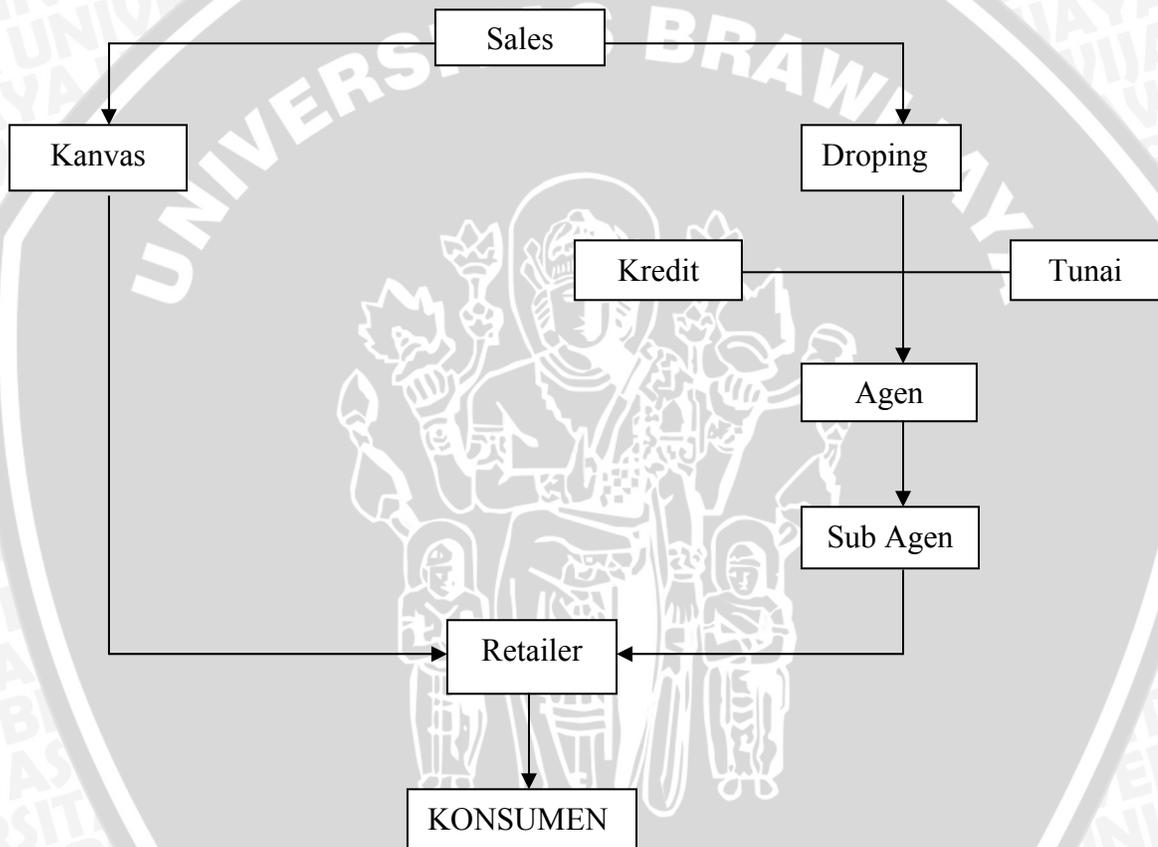
langsung menjual kepada konsumen. Saluran distribusi ini digunakan pada daerah Malang dan sekitarnya.

2) Produsen → Retailer → Konsumen

Perusahaan menjual barangnya kepada retailer secara langsung dengan metode kanvas. Saluran distribusi ini digunakan pada daerah luar Malang.

Secara singkat saluran distribusi perusahaan dapat dilihat pada gambar 6

**Gambar 6. Saluran Distribusi**



**Sumber: Perusahaan Rokok HF. Prima, Malang 2008**

Keterangan:

Terdapat dua jalur digunakan dalam menyalurkan barang hasil produksinya yaitu:

- Jalur Kanvas dimana penjualan dilakukan secara langsung kepada pengecer atau retailer.

- Jalur Dropping, dimana penjualan dilakukan tidak langsung karena perusahaan menjualnya ke agen terlebih dahulu kemudian sub agen dan seterusnya.

## 2. Personalia

### a. Jumlah dan Status Karyawan

Karyawan merupakan roda penggerak suatu perusahaan sehingga karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Mengingat pentingnya faktor ini maka perusahaan berusaha melakukan motivasi-motivasi yang bertujuan untuk menjaga mutu kerja mereka. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah sebanyak 800 orang yang terdiri dari tenaga kerja bulanan, harian dan borongan. Perincian jumlah tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**RINCIAN JUMLAH KARYAWAN**

JABATAN	JUMLAH
Direktur	1 orang
Wakil Direktur	1 orang
Kepala Bagian	4 orang
Tenaga Pemasaran	80 orang
Tenaga Harian	178 orang
Tenaga Borongan	494 orang
Tenaga Gudang	42 orang
<b>JUMLAH</b>	<b>800 Orang</b>

**Sumber: Perusahaan Rokok HF. Prima Malang, 2008**

Tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja borongan yang kesemuanya adalah wanita. Sedangkan tenaga kerja harian terdiri dari bagian pencampuran yang bertugas mencampur bahan baku rokok, bagian sortir yang bertugas menyortir rokok yang telah jadi guna menghindari penurunan mutu dan kualitas rokok, bagian perancangan yang bertugas merancang cengkeh dan tembakau yang akan digunakan untuk rokok.

### b. Pendidikan Karyawan

Tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel

**Tabel 7.**  
**Tingkat pendidikan karyawan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SD dan Sederajat	160 orang
SLTP dan Sederajat	205 orang
SLTA dan Sederajat	235 orang
Sarjana S1	198 orang
Sarjana S2	2 orang
<b>Jumlah</b>	<b>800 orang</b>

**Sumber: Perusahaan Rokok HF. Prima, 2008**

### c. Jam Kerja

Menurut peraturan yang dibuat oleh perusahaan, hari kerja karyawan adalah 26 hari kerja tiap bulanan dan setiap hari jam kerjanya ditentukan sebagai berikut:

- 1) Hari Senin sampai Sabtu : 07.00 sampai 15.00 WIB
- 2) Istirahat : 12.00 sampai 13.00 WIB
- 3) Hari Jum'at : 07.00 sampai 11.00 WIB

### d. Cuti

Perusahaan memberikan kebijakan cuti sebagai berikut:

- 1) Cuti tahunan yang diberikan setelah 1 tahun bekerja yaitu selama 12 hari.
- 2) Cuti menikah diberikan selama 3 hari
- 3) Cuti melahirkan diberikan selama 3 bulan yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.
- 4) Cuti keguguran kandungan diberikan selama 1,5 bulan
- 5) Cuti menikah anak, membaptis anak, mengkhitan anak diberikan selama 2 hari.

- 6) Saudara meninggal (suami/istri, orangtua/mertua, anak/menantu, serumah) diberikan selama 2 hari.
- 7) Tidak masuk kerja atau ijin.
- 8) Sakit (harus ada surat dari dokter/rumah sakit/puskesmas)

Dalam cuti tetap mendapatkan gaji kecuali tenaga kerja borongan murni.

#### **e. Penggajian dan Upah**

Sistem penggajian dan upah yang diterapkan oleh Perusahaan Rokok HF. Prima adalah diklasifikasikan sebagai berikut:

##### 1) Karyawan tetap

Pembayaran dilakukan setiap bulan yaitu setiap tanggal satu awal bulan, dimana besarnya tergantung jabatannya.

##### 2) Tenaga kerja harian

Pembayaran dilakukan secara mingguan atau pembayaran dilakukan setiap akhir minggu atau hari sabtu. Tenaga kerja harian ini diklasifikasikan menjadi dua yaitu tenaga kerja harian tetap yang mempunyai sistem gaji per minggu dimana tidak tergantung absensinya dan tenaga kerja harian lepas yang mempunyai sistem gaji perminggu dimana gajinya tergantung dari absensi. Tenaga kerja harian pada perusahaan ini adalah bagian pencampuran, bagian gudang, bagian sortir dan bagian perancangan.

##### 3) Tenaga kerja borongan

Pembayaran dilakukan secara borongan yaitu besarnya upah tergantung pada hasil kerja yang mampu dicapai. Tenaga kerja borongan ini mendapatkan upahnya per minggu. Tenaga kerja borongan ini diberlakukan pada bagian penggilingan, pengepakan, dan pengguntingan.

#### f. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan. Karena tenaga kerja merupakan faktor primer produksi. Dalam PR. HF. Prima, setiap karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, antara lain:

##### 1) Bonus

Bonus ini diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi baik dan kerjanya mampu melampaui target perusahaan.

##### 2) Tunjangan

Ada dua macam tunjangan yang diberikan kepada karyawan yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap dan tunjangan hari besar. Besar daripada tunjangan ini tergantung pada besarnya tanggung jawab karyawan. Tunjangan karyawan tetap dapat berupa tunjangan transportasi.

##### 3) Asuransi

Setiap karyawan perusahaan secara otomatis telah diasuransikan oleh perusahaan melalui perusahaan JAMSOSTEK.

##### 4) Tempat ibadah

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing dan juga menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan lainnya sesuai keperluan.

#### B. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu karyawan bagian pemasaran Perusahaan Rokok HF. Prima Malang sebanyak 44 responden dari jumlah populasi sebesar 80 orang karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka didapatkan beberapa

gambaran karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

1. Karakter responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan bagian pemasaran PR. HF Prima yang dijadikan responden kesemuanya adalah laki-laki.

2. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Karyawan bagian pemasaran PR. HF Prima yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata mempunyai umur yang berkisar antara 22 tahun sampai 30 tahun.

3. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 8.**

**Karakteristik Responden berdasarkan Status Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMU	33	75%
2	Sarjana S1	11	25%
	Total	44	100%

**Sumber: Data Primer diolah, 2008**

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ada pada tabel dapat diketahui bahwa ada 33 responden (75%) yang pendidikan terakhirnya SMU dan ada 11 responden (25%) yang pendidikan terakhirnya Sarjana S1.

**C. Analisis Data dan Interpretasi**

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Pada bagian ini digambarkan analisis distribusi item masing-masing variabel dari jawaban responden secara keseluruhan, baik dari jumlah responden maupun dalam angka persentase. Berikut ini akan disajikan analisis data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan deskripsinya sebagai berikut.

**a. Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Kompensasi finansial yang diteliti pada penelitian ini meliputi pemberian gaji, pemberian bonus, dan pemberian tunjangan. Pada indikator pemberian gaji, terdapat 4 item, yaitu tingkat keadilan gaji, tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan, tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki, dan tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Indikator pemberian bonus terdiri dari 3 item yaitu tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan, tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran, dan tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah garapan yang diselesaikan. Pada indikator pemberian tunjangan hanya terdiri dari 2 item yaitu tingkat keadilan tunjangan dan tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan.

Deskripsi dari analisis distribusi item-item variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 9.



**Tabel 9.**  
**Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Indikator	Item	Kategori/Tingkatan	Distribusi Frekuensi		Mean
			F	%	
Pemberian Gaji	Tingkat keadilan gaji (X1.1)	Sangat Rendah	0	0	3,955
		Rendah	0	0	
		Sedang	5	11,4	
		Tinggi	36	81,8	
		Sangat Tinggi	3	6,8	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat Kesesuaian gaji dengan pekerjaan (X1.2)	Sangat Rendah	0	0	3,932
		Rendah	0	0	
		Sedang	5	11,4%	
		Tinggi	37	84,1%	
		Sangat Tinggi	2	4,5%	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki (X1.3)	Sangat Rendah	0	0	3,886
		Rendah	0	0	
		Sedang	5	11,4%	
		Tinggi	39	88,6%	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari (X1.4)	Sangat Rendah	0	0	3,955
		Rendah	0	0	
Sedang		4	9,1%		
Tinggi		38	86,4%		
Sangat Tinggi		2	4,5%		
<b>Total</b>		44	100%		
Pemberian Bonus	Tingkat kesesuaian bonus terhadap kesepakatan perusahaan (X1.5)	Sangat Rendah	0	0	3,432
		Rendah	0	0	
		Sedang	25	56,8%	
		Tinggi	19	43,2%	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran (X1.6)	Sangat Rendah	0	0	2,659
		Rendah	17	38,6%	
		Sedang	25	56,8%	
		Tinggi	2	4,5%	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah garapan yang diselesaikan (X1.7)	Sangat Rendah	0	0	2,727
		Rendah	14	31,8%	
Sedang		28	63,6%		
Tinggi		2	4,5%		
<b>Total</b>		44	100%		
Pemberian Tunjangan	Tingkat keadilan tunjangan (X1.8)	Sangat Rendah	0	0	3,341
		Rendah	3	6,8%	
		Sedang	23	52,3%	
		Tinggi	28	40,9%	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat kesesuaian tunjangan dengan	Sangat Rendah	0	0	3,227
		Rendah	4	9,1%	
		Sedang	26	59,1%	
		Tinggi	14	31,8%	

	harapan (X1.9)	Tinggi	14	31,8%
		Sangat Tinggi	0	0
		<b>Total</b>	44	100%

Rata-rata Frekuensi Untuk X1 = 3,486

**Sumber : Data Primer diolah, 2008**

Berdasarkan distribusi frekuensi pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai tingkat keadilan gaji karyawan PR. HF PRIMA relatif tinggi dengan rata-rata 3,955. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya keadilan dari perusahaan dalam memberikan gaji pada karyawan dengan level pekerjaan yang sama. Hasil yang diperoleh pada item tingkat keadilan gaji, 5 responden (11,4%) menyatakan tingkat keadilan gaji sedang, 36 responden (81,8%) menyatakan tinggi, dan 3 responden (6,8%) menyatakan sangat tinggi.

Pada item tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan, diketahui bahwa rata-rata nilainya adalah 3,932. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya keadilan dalam memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang diperoleh adalah 5 responden (11,4%) yang menyatakan tingkat keadilan gaji sedang, 37 responden (21,6%) menyatakan tinggi, dan hanya 2 responden (4,5) yang menyatakan sangat tinggi.

Rata-rata nilai item tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki relatif tinggi dengan nilai rata-rata 3,886. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya kesesuaian gaji dengan ketrampilan mereka. Pada item tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki, 5 responden (11,4%) menyatakan sedang dan 39 responden (88,6%) yang menyatakan tinggi.

Selanjutnya rata-rata nilai item tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari relatif tinggi dengan rata-rata 3,955. Pada item tingkat pengaruh gaji terhadap kebutuhan sehari-hari, 4 responden (9,1%) menyatakan sedang, 38 responden (86,4%) menyatakan tinggi, dan hanya 2 responden (4,5%) yang menyatakan sangat tinggi.

Pada item tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 3,432. Pada item kesesuaian bonus

dengan kesepakatan perusahaan 25 responden (56,8%) menyatakan sedang dan 19 responden (43,2%) menyatakan tinggi.

Pada item tingkat kesesuaian bonus berdasarkan jumlah kehadiran, rata-rata nilainya relatif rendah dengan rata-rata 2,659. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran mereka. Terdapat 17 responden (38,6%) yang menyatakan rendah, 25 responden (56,8%) menyatakan sedang, dan hanya 2 responden (4,5%) yang menyatakan tinggi.

Rata-rata nilai untuk item tingkat kesesuaian bonus terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan relatif rendah dengan rata-rata 2,727. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa perusahaan memberikan bonus berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan. Pada item tingkat kesesuaian bonus terhadap jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, sebanyak 14 responden (31,8%) menyatakan rendah, 28 responden (63,6%) menyatakan sedang, dan 2 responden (4,5%) menyatakan tinggi.

Rata-rata nilai untuk item tingkat keadilan tunjangan relatif tinggi dengan rata-rata 3,341. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya keadilan terhadap pemberian tunjangan. Pada item tingkat keadilan tunjangan, sebanyak 3 responden (6,8%) menyatakan rendah, 23 responden (52,3%) menyatakan sedang, dan 18 responden (40,9%) menyatakan tinggi.

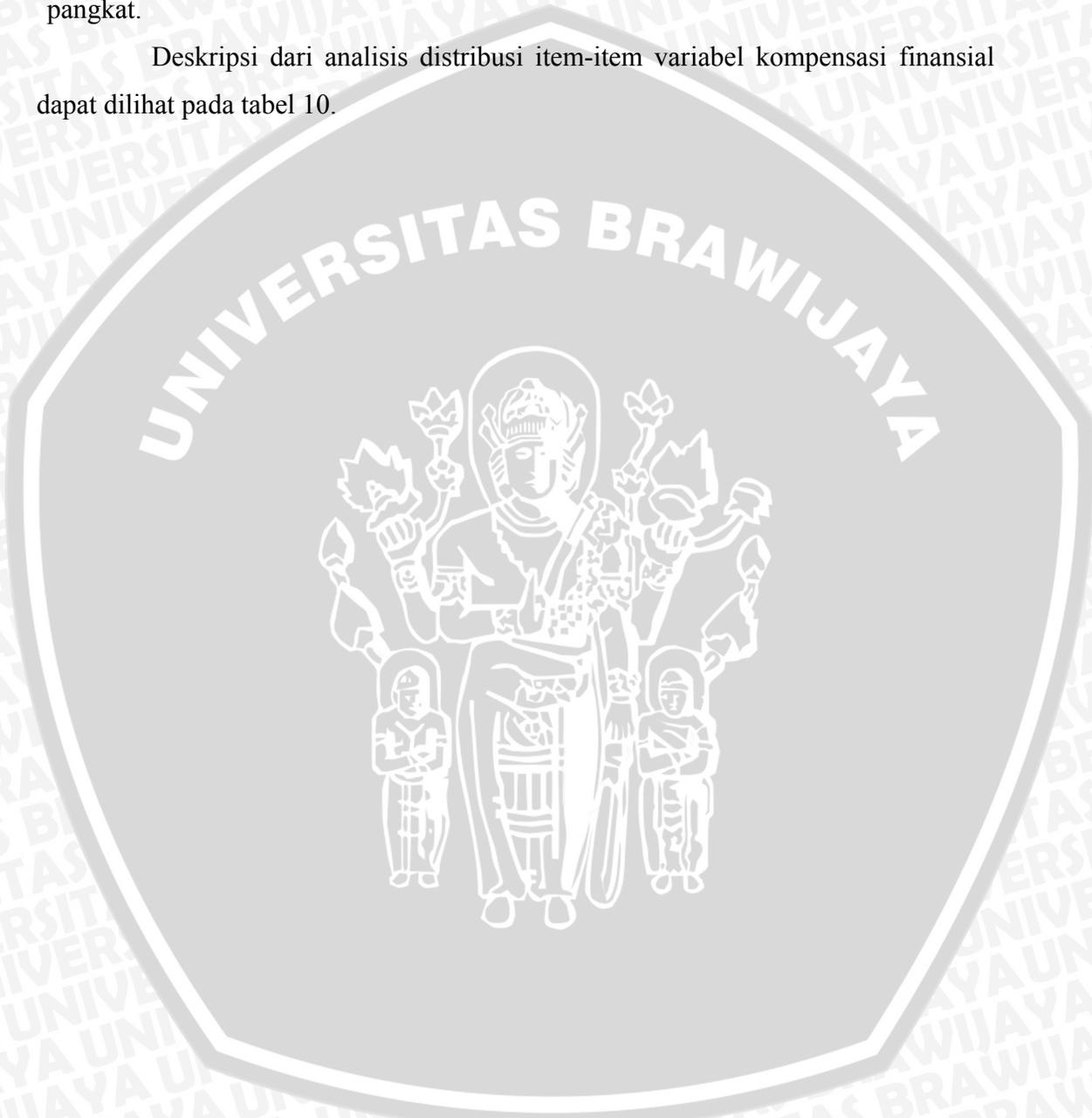
Rata-rata nilai untuk item tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan relatif tinggi dengan rata-rata 3,227. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya kesesuaian tunjangan dengan apa yang karyawan harapkan. Pada item tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan, sebanyak 4 responden (9,1%) menyatakan rendah, 26 responden (59,1%) menyatakan sedang, dan 14 responden (31,8%) menyatakan tinggi.

#### **b. Variabel Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial yang diteliti pada penelitian ini meliputi 2 indikator yaitu penghargaan sosial dan pengembangan karir. Item-item yang termasuk dalam penghargaan sosial terdiri dari 4 item yaitu tingkat penghargaan status sosial, tingkat

pemberian pujian, tingkat kenyamanan tugas, dan tingkat jalinan persahabatan. Item-item yang termasuk dalam pengembangan karir terdiri dari 3 item yaitu tingkat perasaan aman, tingkat frekuensi pengembangan diri, dan tingkat peluang naik pangkat.

Deskripsi dari analisis distribusi item-item variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 10.



**Tabel 10.**  
**Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi non Finansial (X2)**

Indikator	Item	Kategori/Tingkatan	Distribusi Frekuensi		Mean
			F	%	
Penghargaan Sosial	Tingkat penghargaan status sosial (X2.1)	Sangat Rendah	0	0	2,591
		Rendah	18	40,9%	
		Sedang	26	59,1%	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat frekuensi pemberian pujian (X2.2)	Sangat Rendah	0	0	2,545
		Rendah	20	45,5%	
		Sedang	24	54,5%	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat kenyamanan tugas (X2.3)	Sangat Rendah	0	0	2,591
		Rendah	21	47,7%	
		Sedang	20	45,5%	
Tinggi		3	6,8%		
Sangat Tinggi		0	0		
<b>Total</b>		44	100%		
Tingkat jalinan persahabatan (X2.4)	Sangat Rendah	0	0	2,568	
	Rendah	19	43,2%		
	Sedang	25	56,8%		
	Tinggi	0	0		
	Sangat Tinggi	0	0		
	<b>Total</b>	44	100%		
Pengembangan Karir	Tingkat perasaan aman (X2.5)	Sangat Rendah	0	0	2,773
		Rendah	15	34,1%	
		Sedang	24	54,5%	
		Tinggi	5	11,4%	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat frekuensi pengembangan diri (X2.6)	Sangat Rendah	0	0	2,409
		Rendah	26	59,1%	
		Sedang	18	40,9%	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
	Tingkat peluang naik pangkat (X2.7)	Sangat Rendah	0	0	2,545
		Rendah	20	45,5%	
		Sedang	24	54,5%	
Tinggi		0	0		
Sangat Tinggi		0	0		
<b>Total</b>		44	100%		

Rata-rata frekuensi untuk X2 = 2,575

**Sumber: Data Primer diolah, 2008**

Berdasarkan distribusi frekuensi pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai tingkat penghargaan status sosial tergolong tinggi dengan rata-rata 2,591. Hal ini dapat berarti bahwa para karyawan merasakan adanya perbedaan status

sosial apabila bekerja di PR. HF PRIMA. Pada item tingkat penghargaan status sosial 18 responden (40,9%) menyatakan rendah, dan 26 responden (59,1%) menyatakan sedang.

Kemudian pada item tingkat pemberian pujian, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,545. Hal ini berarti karyawan merasakan adanya pemberian pujian yang tinggi dari perusahaan. Pada item tingkat pemberian pujian, sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan rendah dan 24 responden (54,5%) menyatakan sedang.

Selanjutnya pada item tingkat kenyamanan tugas, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,591. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada item tingkat kenyamanan tugas, sebanyak 21 responden (47,7%) menyatakan rendah, 20 responden (45,5%) menyatakan sedang, dan hanya 3 responden (6,8%) yang menyatakan tinggi.

Pada item tingkat jalinan persahabatan, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,568. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jalinan persahabatan sesama karyawan pemasaran cukup baik. Terdapat 19 responden (43,2%) yang menyatakan rendah dan 25 responden (56,8%) menyatakan sedang.

Pada item tingkat perasaan aman, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perasaan aman bekerja di PR. HF PRIMA cukup tinggi. Pada item ini, terdapat 15 responden (34,1%) yang menyatakan rendah, 24 responden (54,5%) menyatakan sedang dan hanya 5 responden (11,4%) menyatakan tinggi.

Selanjutnya pada item tingkat pengembangan diri, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,409. Hal ini menunjukkan adanya pengembangan diri para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat 26 responden (59,1%) yang menyatakan rendah sedangkan 18 responden (40,9%) menyatakan sedang.

Pada item tingkat peluang naik pangkat, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 2,545. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat adanya peluang naik pangkat dalam bekerja. Pada item ini, sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan rendah dan 24 responden (59,5%) menyatakan sedang.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini meliputi 3 indikator yang didalamnya terdapat masing-masing 1 item. Pada indikator mutu hasil kerja, terdapat 1 item yaitu tingkat keuletan mendapatkan konsumen. Pada indikator ketepatan waktu terdapat 1 item yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas. Pada indikator jumlah kerja terdapat 1 item yaitu tingkat kesesuaian target yang dicapai dengan keinginan perusahaan.

Deskripsi dari analisis distribusi item-item variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Item	Kategori/Tingkatan	Distribusi Frekuensi		Mean
			F	%	
Mutu hasil kerja	Tingkat keuletan mendapat konsumen (Y1)	Sangat Rendah	18	40,9%	1,591
		Rendah	26	59,1%	
		Sedang	0	0	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas (Y2)	Sangat Rendah	14	31,8%	1,682
		Rendah	30	68,2%	
		Sedang	0	0	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
Jumlah hasil kerja	Tingkat kesesuaian target yang dicapai dengan keinginan perusahaan (Y3)	Sangat Rendah	12	27,3%	1,727
		Rendah	32	72,7%	
		Sedang	0	0	
		Tinggi	0	0	
		Sangat Tinggi	0	0	
		<b>Total</b>	44	100%	
Rata-rata Frekuensi untuk Y = 1,667					

**Sumber: Data Primer Diolah, 2008**

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 11, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai tingkat keuletan mendapatkan konsumen relatif tinggi dengan rata-rata 1,591. Hal ini berarti bahwa tingkat keuletan karyawan dalam mendapatkan konsumen cukup tinggi. Pada item tingkat keuletan mendapat konsumen 18 responden (40,9%) menyatakan sangat rendah ketidakuletan karyawan dalam mendapat konsumen dan 26 responden (59,1%) menyatakan rendah dalam ketidakuletan mendapat konsumen.

Pada item tingkat ketepatan waktu menyelesaikan tugas, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 1,682. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas cukup tinggi. Pada item ini 14 responden (31,8%) menyatakan sangat rendah karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan 30 responden (68,2%) menyatakan rendahnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Kemudian pada item tingkat kesesuaian target yang dicapai dengan keinginan perusahaan, rata-rata nilainya relatif tinggi dengan rata-rata 1,727. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian target dengan keinginan perusahaan cukup tinggi. Pada item ini sebanyak 12 responden (27,3%) menyatakan sangat rendah bahwa mereka tidak memenuhi target yang diberikan perusahaan dan 32 responden (72,7%) menyatakan rendah bahwa mereka tidak memenuhi target yang diberikan perusahaan.

## 2. Analisis Inferensial

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, dimana variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dihubungkan dengan 2 variabel bebas, yaitu variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,951 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,275. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Probabilitasnya sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 3,494 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 2,922 sedangkan nilai dari  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,684. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil penghitungan dilakukan dengan menggunakan program computer SPSS 11.5 for Windows dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12.**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

Variabel		B	Standart error	t hitung	Sig	Keterangan
Y	X					
	X1	0,533	0,067	3,494	0,000	Signifikan
	X2	0,223	0,076	-2,922	0,006	Signifikan
Konstanta		7,985	1,832	4,358	0,000	
R	= 0,741					
R Square	= 0,795					
F <sub>hitung</sub>	= 4,951					
F <sub>tabel</sub>	= 3,275					
Signifikan F	= 0,012					
$\alpha$	= 0,05					

**Sumber : Data Primer Diolah, 2008**

- b. Hasil Uji Hipotesis
  - 1. Uji Regresi Simultan

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=0,05$ ). Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara

kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F atau uji simultan.

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 12 , diketahui bahwa  $R^2$  (koefisien determinasi berganda) menunjukkan nilai sebesar 0,795 atau 79,5%, artinya bahwa variabel-variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Menurut Sanusi (2003:123), “nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama.”

Berdasarkan tabel , hipotesis yang dilakukan dengan uji F terlihat bahwa nilai signifikan  $F=0,012$ , berarti  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Regresi Parsial.

Berdasarkan tabel , maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,985 + 0,533X_1 + 0,223X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa tanda dari masing-masing koefisien pada model regresi adalah positif. Artinya pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial searah dengan peningkatan kinerja karyawan. Jadi bila kompensasi finansial ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Kompensasi non finansial juga sama, jika kompensasi finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Untuk menunjukkan apakah variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji T.

a. Pengaruh Variabel kompensasi finansial (X1) terhadap Kinerja (Y)

Indikator yang berkaitan dengan kompensasi finansial (X1) diadaptasi dari Simamora (1997:542), Schuler dan Jackson (1996:86), Umar (1999:16), yaitu:

- 4) Gaji, terdiri dari empat item yaitu keadilan gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki, pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
- 5) Bonus, terdiri dari tiga item yaitu pemberian bonus disesuaikan dengan kesepakatan perusahaan, pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran, kesesuaian bonus dengan jumlah garapan yang diselesaikan.
- 6) Tunjangan, terdiri dari dua item yaitu keadilan tunjangan dan kesesuaian tunjangan dengan harapan.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa indikator-indikator dalam variabel kompensasi finansial seperti pemberian gaji, pemberian bonus dan pemberian tunjangan, rata-rata mempunyai nilai dari tiap itemnya termasuk dalam kategori tinggi. Hanya terdapat 2 item yang rata-rata nilainya termasuk dalam kategori rendah yaitu pada item tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran dan tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0,533. Koefisien ini signifikan pada  $\alpha = 5\%$ , ini menunjukkan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_2=0$ ). Berarti hipotesis ini menyatakan makin tinggi kompensasi finansial (X1), makin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh Variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap Kinerja (Y)

Indikator berkaitan dengan kompensasi non finansial diadaptasi dari Simamora (1997:542), Schuler dan Jackson (1996:86), Umar (1999:16), yaitu:

- 3) Sosial, terdiri dari empat item yaitu simbol status, pujian, kenyamanan tugas, dan persahabatan.
- 4) Karir, terdiri dari rasa aman, pengembangan diri, dan peluang kenaikan pangkat.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa indikator-indikator dalam variabel kompensasi non finansial seperti penghargaan sosial dan pengembangan karir mempunyai rata-rata nilai dari semua itemnya termasuk dalam kategori tinggi.

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) adalah 0,223, koefisien ini signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi bahwa variabel lain tetap ( $X_2=0$ ). Berarti hipotesis menyatakan bahwa makin tinggi kompensasi non finansial ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik.

Sedangkan dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Mangkunegara (2000:84) menyatakan bahwa “Kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan, karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.”

Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sangat berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) dibandingkan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) namun kompensasi non finansial ( $X_2$ ) harus tetap diperhatikan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

- c. Strategi Penerapan Kompensasi yang Efektif

Berdasarkan dari hasil penelitian, variabel kompensasi finansial (X1) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa item-item tingkat keadilan gaji, tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan, tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki, tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari, tingkat kesesuaian pemberian bonus dengan kesepakatan perusahaan, tingkat kesesuaian pemberian bonus dengan kehadiran, tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tingkat keadilan tunjangan, dan tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya keinginan untuk mendapatkan kompensasi finansial, maka karyawan akan didorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, tampak bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi finansial (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Kompensasi finansial juga telah terbukti mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi non finansial. Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan perlu lebih mengutamakan perhatiannya kepada pemberian kompensasi finansial yang terdiri dari pemberian gaji, pemberian bonus dan pemberian tunjangan.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian pemasaran Perusahaan Rokok HF PRIMA Malang tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan Perusahaan Rokok HF Prima Malang adalah kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi. Selain itu, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial yang berupa sosial yang terdiri dari pujian, simbol status, kenyamanan tugas, persahabatan, dan karir yang terdiri dari rasa aman, peluang naik pangkat, dan pengembangan diri.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,951 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,275 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial, variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada variabel kompensasi finansial (X1)  $t_{hitung}$  sebesar 3,494 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,494 > 1,684$ ). Sedangkan pada variabel kompensasi non finansial (X2)  $t_{hitung}$  sebesar 2,922 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,684. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besar pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,5%. Artinya bahwa perubahan variabel kinerja karyawan akan dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 79,5%. Sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 karena itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
6. Strategi penerapan kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompensasi finansial karena dari hasil penelitian yang dilakukan telah terlihat bahwa kompensasi finansial lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, dapat diberikan saran sebagai upaya dalam perbaikan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat menetapkan kebijaksanaan kompensasi bagi karyawan sebagai berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial (X1) yang terdiri dari pemberian gaji, pemberian bonus dan pemberian tunjangan karena kompensasi finansial terbukti mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap

kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi non finansial. Perusahaan hendaknya memberikan bonus yang disesuaikan dengan harapan karyawan yaitu dengan memberikan perhatian lebih dalam memberikan bonus berdasarkan jumlah kehadiran dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dan perusahaan tidak akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya .

2. Kompensasi non finansial (X2) juga harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi oleh pihak perusahaan supaya terdapat adanya keseimbangan antara pemberian kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan pemberian pujian ketika ada karyawan yang bekerja melebihi yang ditargetkan perusahaan. Dengan adanya keseimbangan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi V*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1999. *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Liberty, Yogyakarta.
- Darma, Agus. 1991. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: CV. Sinar Baru
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. BFEE, Yogyakarta.
- Filippo, B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalialia*. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Edisi Keenam, Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. BPIE. Yogyakarta
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krissanto, 2004, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Malthis, R.I. & J.H. Jackson. 2000. *Human Resources Management. Ninth Edition*. South-Western College Publishing, Ciccinnati, Ohio.
- Nazir, Moh. 1991. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nub, Daud. 2002. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja*. Tesis M. Si. Universitas Brawijaya. Malang.
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar A.A. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Robbins, P. Stephen. 2000. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: DR Hadyana Pujaatmaka dan Drs Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, Achmad. S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Schuler S. Randall dan Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21. Jilid Kedua*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sanusi, A. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis. Cetakan Ke-1*. Buntaran Media, Malang.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi ke-2*. BP STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfa Beta, Bandung.
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahyuni, 2005, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*, skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

**Lampiran 2****FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA****KUESIONER**

(Daftar Pertanyaan)

Kepada : Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I, karyawan PR. HF PRIMA Malang

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya sebagai peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Tujuan kuesioner ini adalah memperoleh data, dimana data tersebut lalu diolah untuk melengkapi syarat dari penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja”.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan ini hanya sebagai bahan informasi saja. Dalam artian tidak berpengaruh pada pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas kesediaannya menjadi responden, saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Novitaria P. Caroline

## Lanjutan lampiran 1

### 1. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : L/ P
2. Umur : .....tahun
3. Pendapatan per bulan :
4. Tahun masuk kerja :
5. Pendidikan :



**Lanjutan lampiran 1****DAFTAR PERTANYAAN**

Petunjuk pengisian: Berilah tanda silang (x) pada bagian yang Bapak/Ibu/Saudara anggap benar sesuai pilihan.

**A. GAJI**

1. Selama anda bekerja di perusahaan apa gaji yang anda terima sudah adil dibanding teman kerja anda?
    - a. Sangat tidak adil
    - b. Tidak adil
    - c. Cukup adil
    - d. Adil
    - e. Sangat adil
  2. Menurut anda, apakah selama ini besar gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan?
    - a. Sangat tidak sesuai
    - b. Tidak sesuai
    - c. Cukup sesuai
    - d. Sesuai
    - e. Sangat sesuai
  3. Menurut anda, apakah gaji yang anda terima sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki?
    - a. Sangat tidak sesuai
    - b. Tidak sesuai
    - c. Cukup sesuai
    - d. Sesuai
    - e. Sangat sesuai
  4. Menurut anda, apakah gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari anda?
    - a. Sangat tidak dapat memenuhi
    - b. Tidak dapat memenuhi
    - c. Cukup memenuhi
    - d. Memenuhi
    - e. Sangat memenuhi
- 

**B. BONUS**

1. Menurut anda, apakah bonus yang anda terima sesuai dengan kesepakatan perusahaan?
  - a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Sesuai
  - e. Sangat sesuai
2. Menurut anda, apakah bonus yang anda terima sesuai dengan kehadiran anda dalam bekerja?
  - a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Sesuai
  - e. Sangat sesuai
3. Menurut anda, apakah bonus yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang telah anda selesaikan?
  - a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Sesuai
  - e. Sangat sesuai

**C. TUNJANGAN**

1. Menurut anda, apakah tunjangan yang anda terima sudah adil dibandingkan rekan kerja yang lain?
  - a. Sangat tidak adil
  - b. Tidak adil
  - c. Cukup adil
  - d. Adil
  - e. Sangat adil
2. Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan apa yang anda harapkan?
  - a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Sesuai
  - e. Sangat sesuai

**D. SOSIAL**

1. Apakah anda setuju ketika anda bekerja di PR. HF PRIMA dapat meningkatkan status sosial anda di mata masyarakat?
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju
2. Anda sering mendapat pujian ketika anda dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diharapkan perusahaan
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju
3. Apakah anda merasa nyaman atas tugas yang dibebankan kepada anda?
  - a. Sangat tidak nyaman
  - b. Tidak nyaman
  - c. Cukup nyaman
  - d. Nyaman
  - e. Sangat nyaman
4. Apakah hubungan dengan rekan kerja anda sudah cukup baik?
  - a. Sangat tidak baik
  - b. Tidak baik
  - c. Cukup baik
  - d. Baik
  - e. Sangat baik

E. KARIR

1. Anda memperoleh rasa aman bekerja di PR. HF PRIMA(jaminan kerja).
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju
2. Tugas yang diberikan kepada anda dapat memacu pengembangan diri anda
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju
3. Anda mendapat peluang naik pangkat ketika melakukan pekerjaan dengan baik.
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju

F. MUTU KERJA

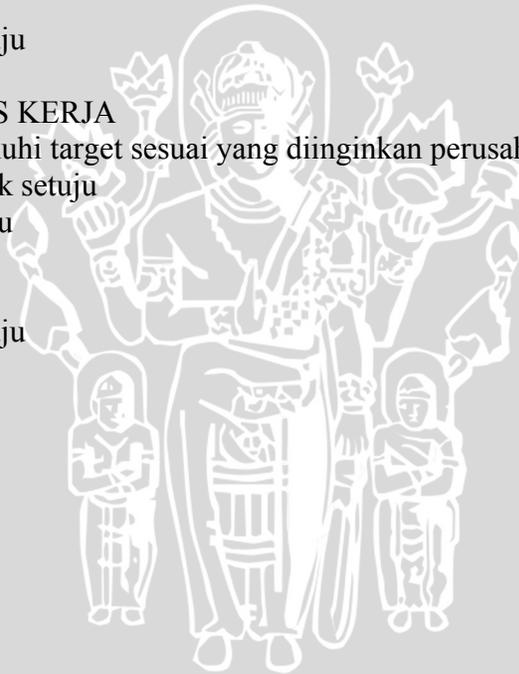
1. Anda tidak cukup ulet dalam mendapatkan konsumen
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. netral
  - d. setuju
  - e. Sangat setuju

G. KETEPATAN WAKTU

1. Selama ini anda tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju

H. KUANTITAS KERJA

1. Anda tidak memenuhi target sesuai yang diinginkan perusahaan
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. netral
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju



Lampiran 3.

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	5	5	4	5	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	2	3	3	3
8	4	4	4	4	3	3	2	4	3
9	4	4	4	4	3	3	2	3	2
10	4	4	4	4	3	3	3	2	2
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	3	3	2	3	3
13	3	4	4	4	3	3	2	3	3
14	5	4	4	4	4	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	2	3	4	4
16	4	4	4	4	4	2	3	4	4
17	4	3	3	3	3	3	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4
20	3	3	4	4	3	3	2	3	4
21	4	4	3	4	3	3	2	3	3
22	4	4	4	4	4	2	3	4	4
23	3	4	3	3	3	3	2	3	3
24	4	4	4	4	4	2	3	4	4
25	4	4	4	4	4	2	3	4	4
26	4	4	3	3	3	3	2	4	3
27	4	4	4	4	3	3	2	2	3
28	4	4	4	4	4	2	2	3	3
29	4	4	4	4	3	3	2	3	3
30	4	4	4	4	4	2	2	3	3
31	4	4	4	4	3	3	3	4	3
32	4	4	4	4	4	2	3	3	3
33	4	4	4	4	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	2	3	3	3
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	3	3	4	3
37	4	4	4	4	3	3	3	4	3
38	4	4	4	4	4	2	3	4	3
39	4	4	4	4	3	2	3	3	3
40	4	4	4	4	3	2	3	3	3
41	4	4	4	4	3	2	3	3	3
42	4	4	4	4	3	2	3	3	3
43	4	4	4	4	3	2	3	3	3
44	4	4	4	4	3	2	3	3	3
sum	174	173	171	174	151	117	120	147	142

average  
rata tiap  
variabel

3,955  
3,486

3,932

3,886

3,955

3,432

2,659

2,727

3,341

3,227



X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y
3	3	4	3	4	3	3	23	1	1	1	3
3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	1	3
3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	1	3
2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	6
3	3	3	2	2	2	2	17	2	2	2	6
2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	4
2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	6
2	2	3	3	3	3	3	19	1	1	1	3
3	3	2	3	3	3	3	20	1	1	2	4
3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	1	5
3	3	4	3	4	3	3	23	1	1	2	4
2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	6
2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	6
3	3	2	2	4	3	3	20	2	2	2	6
3	3	3	2	2	2	2	17	2	1	1	4
3	3	3	3	4	3	3	22	1	1	2	4
2	3	2	3	3	2	3	18	2	2	2	6
2	3	2	2	2	2	2	15	1	1	1	3
3	3	3	2	3	2	3	19	2	2	2	6
2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	6
2	2	3	3	2	2	3	17	1	1	1	3
3	3	4	3	4	3	3	23	2	1	1	4
2	3	3	3	3	2	3	19	1	1	2	4
3	3	2	3	2	3	3	19	1	1	1	3
3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	6
2	2	3	3	3	2	3	17	1	2	1	4
3	3	2	3	3	2	3	19	1	2	2	5
3	3	2	3	2	2	2	17	1	2	2	5
3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	6
3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6
3	3	2	3	3	3	3	20	1	2	2	5
2	3	3	2	3	3	3	19	1	2	2	5
3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	5
2	2	3	3	2	2	2	16	2	2	2	6
3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	5
3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	6
3	2	3	2	3	3	3	19	2	2	2	6
2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	6
2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	6
2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	6
3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	2	6
3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	6
114	112	114	113	122	106	112	793	70	74	76	220
2,591	2,545	2,591	2,568	2,773	2,409	2,545	18,02	1,591	1,682	1,727	5
2,575								1,667			

Lampiran 4  
Statistika Deskriptif

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.4	11.4	11.4
	4	36	81.8	81.8	93.2
	5	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.4	11.4	11.4
	4	37	84.1	84.1	95.5
	5	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.4	11.4	11.4
	4	39	88.6	88.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.1	9.1	9.1
	4	38	86.4	86.4	95.5
	5	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	56.8	56.8	56.8
4	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	38.6	38.6	38.6
3	25	56.8	56.8	95.5
4	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	31.8	31.8	31.8
3	28	63.6	63.6	95.5
4	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.8	6.8	6.8
3	23	52.3	52.3	59.1
4	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	9.1	9.1	9.1
3	26	59.1	59.1	68.2
4	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	40.9	40.9	40.9
	3	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	45.5	45.5	45.5
	3	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	47.7	47.7	47.7
	3	20	45.5	45.5	93.2
	4	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	43.2	43.2	43.2
	3	25	56.8	56.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	34.1	34.1	34.1
	3	24	54.5	54.5	88.6
	4	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	26	59.1	59.1	59.1
3	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	20	45.5	45.5	45.5
3	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	40.9	40.9	40.9
2	26	59.1	59.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	31.8	31.8	31.8
2	30	68.2	68.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	27.3	27.3	27.3
2	32	72.7	72.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	2	4.5	4.5	4.5
	27	1	2.3	2.3	6.8
	28	1	2.3	2.3	9.1
	29	7	15.9	15.9	25.0
	30	10	22.7	22.7	47.7
	31	6	13.6	13.6	61.4
	32	3	6.8	6.8	68.2
	33	8	18.2	18.2	86.4
	34	3	6.8	6.8	93.2
	35	1	2.3	2.3	95.5
	39	2	4.5	4.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	3	6.8	6.8	6.8
	15	6	13.6	13.6	20.5
	16	2	4.5	4.5	25.0
	17	11	25.0	25.0	50.0
	18	2	4.5	4.5	54.5
	19	7	15.9	15.9	70.5
	20	7	15.9	15.9	86.4
	21	2	4.5	4.5	90.9
	22	1	2.3	2.3	93.2
	23	3	6.8	6.8	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.9	15.9	15.9
	4	8	18.2	18.2	34.1
	5	7	15.9	15.9	50.0
	6	22	50.0	50.0	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Lampiran 5  
Uji Validitas dan reliabilitas

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.663(**)	.299(*)	.572(**)	.418(**)	.126	.643(**)	.328(*)	.310(*)	.717(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.048	.000	.005	.416	.000	.029	.041	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.663(**)	1	.302(*)	.610(**)	.268	.101	.557(**)	.291	.259	.652(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.046	.000	.079	.516	.000	.055	.089	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.299(*)	.302(*)	1	.737(**)	.312(*)	-.217	.484(**)	.203	.376(*)	.530(**)
	Sig. (2-tailed)	.048	.046	.	.000	.039	.157	.001	.186	.012	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.572(**)	.610(**)	.737(**)	1	.359(*)	.146	.629(**)	.277	.462(**)	.763(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.017	.346	.000	.069	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.418(**)	.268	.312(*)	.359(*)	1	-.124	.442(**)	.574(**)	.666(**)	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.005	.079	.039	.017	.	.421	.003	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	.126	.101	-.217	.146	-.124	1	-.007	.075	.028	.628(**)
	Sig. (2-tailed)	.416	.516	.157	.346	.421	.	.965	.629	.858	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	.643(**)	.557(**)	.484(**)	.629(**)	.442(**)	-.007	1	.428(**)	.475(**)	.780(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.965	.	.004	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X1.8	Pearson Correlation	.328(*)	.291	.203	.277	.574(**)	.075	.428(**)	1	.670(**)	.711(**)
	Sig. (2-tailed)	.029	.055	.186	.069	.000	.629	.004	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	.310(*)	.259	.376(*)	.462(**)	.666(**)	.028	.475(**)	.670(**)	1	.763(**)
	Sig. (2-tailed)	.041	.089	.012	.002	.000	.858	.001	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1	Pearson Correlation	.717(**)	.652(**)	.530(**)	.763(**)	.690(**)	.628(**)	.780(**)	.711(**)	.763(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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



Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.540(**)	.048	.021	.285	.410(**)	.262	.535(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.758	.891	.061	.006	.086	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.540(**)	1	.061	.126	.320(*)	.295	.358(*)	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.695	.416	.034	.052	.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.048	.061	1	.315(*)	.461(**)	.328(*)	.358(*)	.594(**)
	Sig. (2-tailed)	.758	.695	.	.037	.002	.030	.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.021	.126	.315(*)	1	.266	.445(**)	.402(**)	.550(**)
	Sig. (2-tailed)	.891	.416	.037	.	.081	.002	.007	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.285	.320(*)	.461(**)	.266	1	.516(**)	.608(**)	.777(**)
	Sig. (2-tailed)	.061	.034	.002	.081	.	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	.410(**)	.295	.328(*)	.445(**)	.516(**)	1	.667(**)	.783(**)
	Sig. (2-tailed)	.006	.052	.030	.002	.000	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.262	.358(*)	.358(*)	.402(**)	.608(**)	.667(**)	1	.790(**)
	Sig. (2-tailed)	.086	.017	.017	.007	.000	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.535(**)	.566(**)	.594(**)	.550(**)	.777(**)	.783(**)	.790(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

- \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.523(**)	.321(*)	.765(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.034	.000
	N	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.523(**)	1	.677(**)	.892(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.321(*)	.677(**)	1	.800(**)
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.	.000
	N	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.765(**)	.892(**)	.800(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44

- \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Uji Reliabilitas Variabel X1**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0 N of Items = 9  
Alpha = .8141

**Uji Reliabilitas Variabel X2**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0 N of Items = 7  
Alpha = .7781

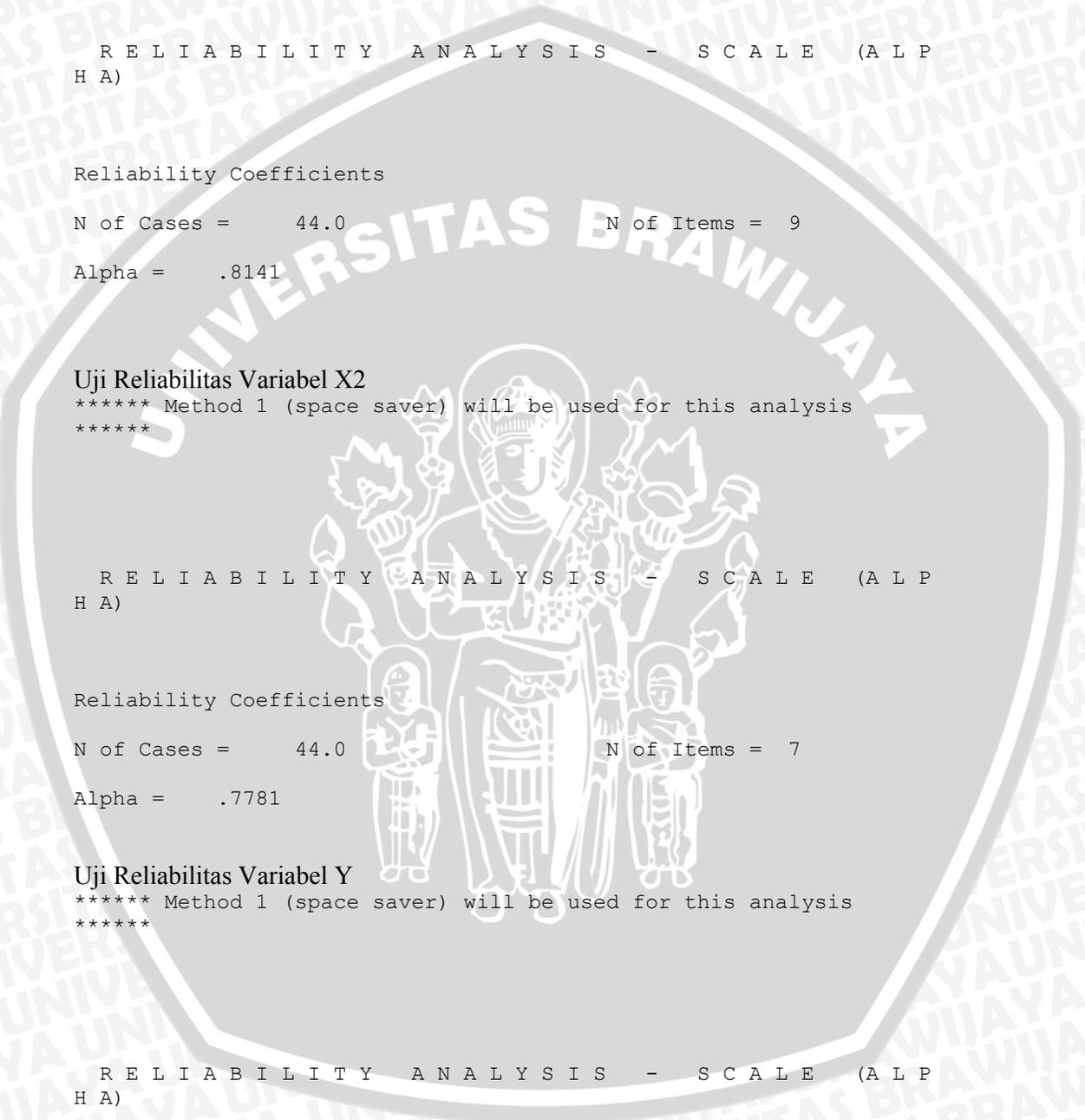
**Uji Reliabilitas Variabel Y**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0 N of Items = 3  
Alpha = .7524



Lampiran 6  
 Analisis Regresi  
**Regression**

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.  
 b Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741(a)	.795	.755	1.067

a Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.283	2	5.642	4.951	.012(a)
	Residual	46.717	41	1.139		
	Total	58.000	43			

a Predictors: (Constant), X2, X1  
 b Dependent Variable: Y

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.985	1.832		4.358	.000
	X1	.533	.067	.081	3.494	.000
	X2	.223	.076	-.477	-2.922	.006

a Dependent Variable: Y

Lampiran 8

CURRICULUM VITAE

Nama : Novitaria Puspita Caroline  
Nomor Induk Mahasiswa : 0410323099  
Tempat Tanggal Lahir : Malang 9 November 1986  
Pendidikan : 1. SD Katholik Santa Maria II Tamat th 1998  
2. SMP Katholik Santa Maria II Tamat th 2001  
3. SMA Negeri 8 Malang Tamat th 2004

