

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN**

(Studi pada PT.TELKOM Kandatel Malang Tbk)

SKRIPSI

(Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Derajat Sarjana Administrasi)

Oleh:

**RIEKE HANINTYAS K
0510323141**



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2009

ABSTRAKSI

Rieke Hanintyas K, 2009, **Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus pada PT.Telkom Kandatel Malang Tbk)**, Prof. Dr. Taher Alhabsji, Drs. Heru Susilo M.A, 74 hal+vii

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus pada PT.Telkom Kandatel Malang Tbk)”, dilatar belakangi pelaksanaan kompensasi pada PT. Telkom Kandatel Malang Tbk berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory/* penelitian penjelasan. Penelitian ini menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) yang meliputi gaji, insentif, jaminan kesehatan, dan tunjangan. Kompensasi non finansial (X_2) yang meliputi tugas-tugas yang menarik, hubungan dengan kerabat kerja, kebijakan yang sehat dalam perusahaan, dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan (Y) yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Telkom Kandatel Malang Tbk, dengan jumlah populasi 172 karyawan dan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportional rondon sampling* sejumlah 63 responden.

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan SPSS 16. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial kedua variabel yaitu kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y). Dari hasil analisis ini juga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan variabel kompensasi finansial (X_1). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien beta yang terstandarisasi variabel kompensasi non finansial (X_2) yaitu sebesar 0,415. sedangkan kompensasi finansial sebesar 0,357.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y), hal ini dibuktikan dari nilai probabilitas sebesar 0,013 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0.472 atau 47.2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2), yang digunakan

repository.ub.ac.id

dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel bebas yakni kompensasi financial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Secara keseluruhan kompensasi financial dan kompensasi non finansial di PT. Telkom Kandatel Malang Tbk sudah baik dan hendaknya perusahaan tetap mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga dalam penulisan skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh kompensasi financial dan non finansial terhadap prestasi Kerja Karyawan" ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa tanpa bakal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta berbagai bantuan dari semua pihak baik bantuan moril maupun materiil, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, karena itulah penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi Raharjo, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Drs, R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, M.A, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis dan yang telah memberikan pengertian dan pengetahuan yang telah menambah wawasan penulis.
6. Bapak Rama, selaku pembimbing selama pelaksanaan penelitian pada PT.Telkom Kandatel Malang, terima kasih atas kesempatannya yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian hingga selesai.

7. Ayah, Ibu beserta kakak-kakakku (Adin, Dimas, Nuri, Widha) dan adik-adikku (Pititi, Puput) dan juga keponakanku (Ima, Ica, Yasmin) yang selalu mencereweti aku untuk cepat menyelesaikan penelitian ini, terima kasih atas doa, perhatian dan motivasinya.
8. Okky Widya Praananta yang selalu member semangat didalam hidupku, penenang jiwaku.belahan jiwaku.
9. My Friends (Jeje, Trie, Veni, Vida, Toufik) yang selalu memberi dorongan. Teman-teman kelas C thanks for your support.
10. My Best Friends (Renny, Yunita, Muna) yang selalu membantuku untuk mencari data-data dalam penelitian ini dan yang selalu menemani aku pada saat stress stadium 8.
11. My Helper (Renny dan Mas Andri) Selaku dosen pembimbing bayangan yang telah memberikan pengetahuannya kepadaku dan yang selama ini selalu menemaniku mengurus surat-surat dan menemaniku konsultasi ke pembimbing asliku.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberi perhatian dan dorongan bagi penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan sesuai dengan jasa dan bantuan tersebut. Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Malang, 26 Juni 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Empiris.....	6
B. Tinjauan Teoritis	7
1. Pengertian Kompensasi.....	7
2. Tujuan Kompensasi.....	8
3. Fungsi Kompensasi.....	10
4. Macam-macam Kompensasi.....	11
C. Prestasi Kerja.....	15
1. Arti dan Pentingnya Prestasi Kerja.....	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	16
3. Indikator Prestasi Kerja.....	18
D. Hubungan Antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja.....	19
E. Model Konsep dan Hipotesis.....	21
1. Model Konsep.....	21
2. Model Hipotesis.....	21
III. METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Ruang lingkup Penelitian.....	22
D. Identifikasi Variabel dan Definisi Konseptual Variabel.....	23
1. Identifikasi Variabel.....	23
2. Definisi Konseptual Variabel.....	23
3. Definisi Operasional Variabel.....	24
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
3. Teknik Sampling.....	29
F. Pengumpulan Data.....	29
1. Jenis Data.....	29
2. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Skala Pengukuran.....	30

H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
1. Uji Validitas.....	30
2. Uji Reliabilitas.....	31
3. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
I. Analisis Data.....	35
1. Analisis Deskriptif.....	35
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3. Uji Hipotesis.....	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum.....	39
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
2. Visi, Misi, Budaya, Logo dan Maskot.....	41
3. Kebijakan dan Sasaran Mutu PT. Telkom.....	45
4. Struktur Organisasi.....	46
5. Personalia.....	54
B. Gambaran Umum Responden.....	57
1. Responden Berdasarkan Usia.....	57
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
C. Analisis Data dan Interpretasi.....	60
1. Analisis Deskriptif.....	60
2. Analisis Linier Berganda.....	69
D. Pengujian Hipotesis.....	70
1. Uji Serempak.....	70
2. Uji Parsial.....	70
3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
V. PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

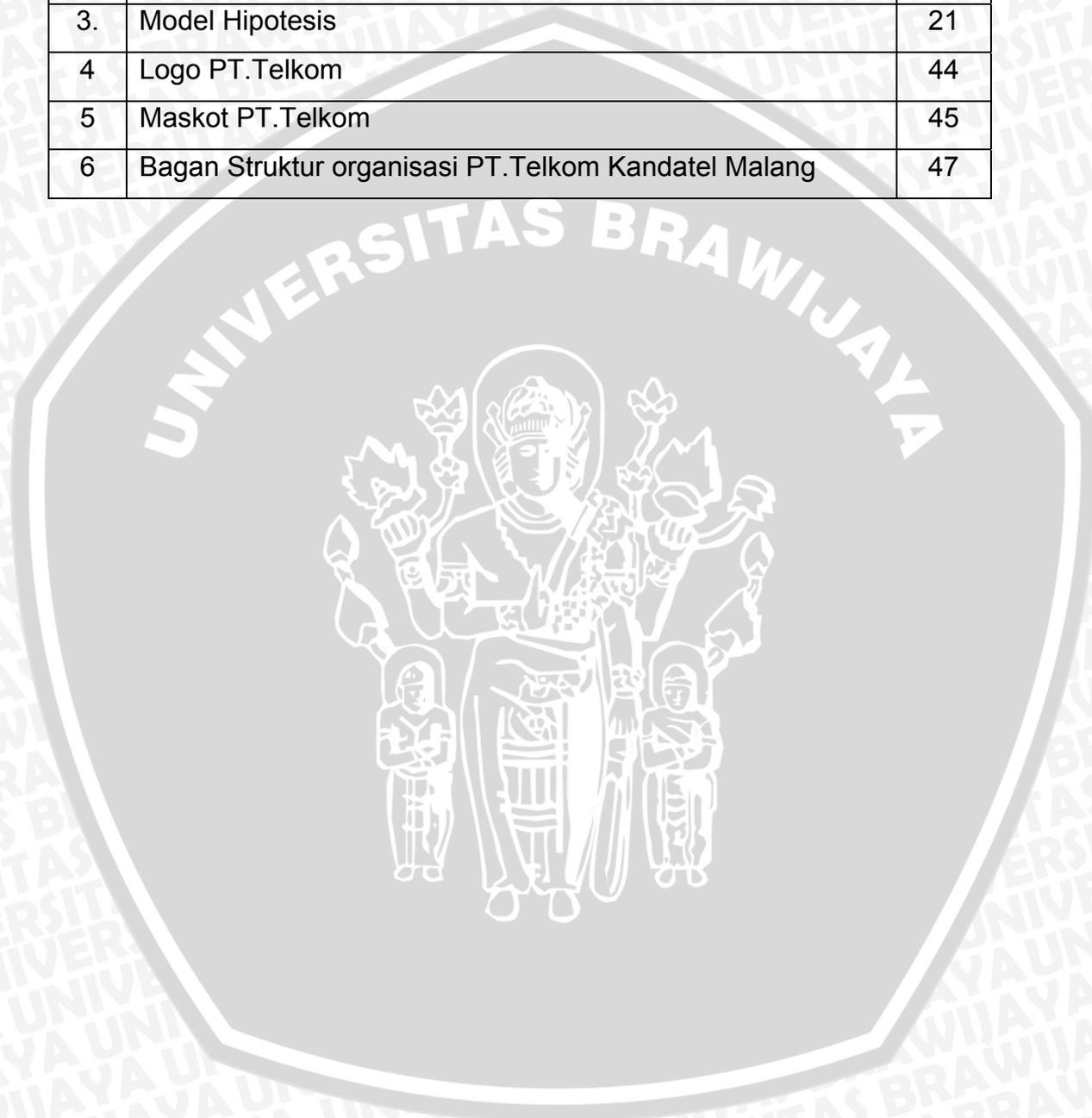
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

NO	JUDUL	HAL
1.	Komponen-komponen Program Kompensasi	13
2.	Model Konsep	21
3.	Model Hipotesis	21
4	Logo PT.Telkom	44
5	Maskot PT.Telkom	45
6	Bagan Struktur organisasi PT.Telkom Kandatel Malang	47



DAFTAR TABEL

NO	JUDUL	HAL
1.	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	26
2	Perincian jumlah sampel berdasarkan unit kerja	28
3	Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi financial (X1)	32
4	Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi non financial (X2)	33
5	Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y)	34
6	Total karyawan berdasarkan jenis kelamin	54
7	Responden berdasarkan usia	57
8	Responden berdasarkan jenis kelamin	58
9	Responden berdasarkan tingkat pendidikan	58
10	Responden berdasarkan masa kerja	59
11	Distribusi frekuensi variabel kompensasi financial (X1)	61
12	Distribusi frekuensi variabel kompensasi non financial (X2)	63
13	Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Y)	66
14	Rekapitulasi hasil pengujian regresi linier berganda	69
15	Pengaruh kompensasi financial dan non financial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan	70
16	Pengaruh kompensasi financial dan non financial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan	71

DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL	HAL
1.	Kuesioner penelitian	76
2	Rekapitulasi kuesioner	80
3	Distribusi karakteristik responden	86
4	Distribusi frekuensi variabel	88
5	Validitas reliabilitas variabel	98
6	Hasil regresi variabel X1X2Y	106
7	Interpretasi rekapitulasi hasil pengujian regresi linier berganda	107
8	Curriculum vitae	108
9	Surat keterangan penelitian	109
10	Data pegawai perbagian PT.Telkom	110



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem sosial, dimana kaidah yang terkandung adalah interdependensi antara aktivitas, perasaan dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya memerlukan adanya suatu manajemen yang baik, khususnya terhadap sumber daya manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik, terkait dengan kesejahteraan untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai sehingga diharapkan nantinya dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia tersebut.

"Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin". (Hasibuan, 2007:117)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Oleh karena itu, perusahaan perlu sekali memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan karyawan. Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi

yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial maupun dalam bentuk non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengalaman, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan visi dimana orang tersebut berbeda, seperti karyawan yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan adanya waktu luang.

Pemberian kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Karena pemberian kompensasi yang memadai akan dapat memberikan dan mencurahkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Wujud aktual dari titik terpenuhinya lingkungan kerja yang baik, maka dalam diri karyawan akan timbul keengganan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini akan membawa dampak yang sangat merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas melalui prestasi kerja karyawan merupakan perwujudan dari pengelolaan yang lebih di bidang sumber daya manusia.

Memburuknya kondisi perekonomian secara nasional menuntut semakin efektifnya kegiatan roda organisasi usaha produktif, baik dalam produksi barang atau jasa. Dengan demikian usaha peningkatan prestasi karyawan pada kondisi yang demikian menjadi kelebihan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dimana ide dan kreativitasnya mampu melakukan aktivitas organisasi sehingga dapat berkembang dan berhasil sesuai dengan tujuannya

Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

PT.Telekomunikasi Indonesia atau lebih dikenal dengan nama PT.Telkom adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi di Indonesia. PT.Telkom telah mengalami perkembangan yang pesat dengan adanya perubahan-perubahan pada kualitas pelayanan maupun sumber daya manusianya. Perubahan yang sering kita dengar salah satunya adanya slogan "*committed to you*", disamping itu masih ada lagi perubahan-perubahan untuk mengantisipasi kemajuan teknologi. Untuk mencapai perubahan-perubahan tersebut PT.TELKOM memiliki dua strategi yaitu:

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia.
2. Menyempurnakan pembangunan dan mendayagunakan seluruh sistem/tatanan manajemen.

PT.TELKOM juga telah merintis penerapan konsep CBHRM (Competency Based Human Resource Management) dalam mengembangkan sumber daya manusianya sejak tahun 2004. Kesuksesan CBHRM tergantung evaluasi dan perbaikan sistem pendukung antara lain:

1. Evaluasi dan pengembangan sistem aplikasi assessment tool
2. Evaluasi manajemen sumberdaya manusia yang dilakukan dengan kegiatan *surve gaji*. TELKOM telah menjadi anggota program *survei gaji* yang dilakukan oleh konsultan Mercer. Hasil *surve gaji* tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengkaji ulang kebijakan remunerasi, terutama yang berkaitan dengan gaji dasar dan tunjangan dasar, dan penyusunan sistem *brevetisasi*.

Berkaitan dengan perubahan peningkatan kualitas sumberdaya manusianya, tidak terlepas dari usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Dalam hal itu tertera didalam misi PT.TELKOM yaitu : Memberikan layanan "*One Stop InfoCom*"

dengan kualitas yang prima dan harga kompetitif, yaitu TELKOM menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk yang berkualitas, jaringan yang berkualitas, dengan harga yang kompetitif dan mengelola usaha melalui cara yang terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Dalam salah satu budaya PT. TELKOM terdapat *Rewards the Winners* yaitu adalah konsekuensi dari keberhasilan. Hanya mereka yang telah membuktikan diri berhasil dan mereka yang terbaiklah yang harus mendapat imbalan yang pantas. Hal ini dapat diketahui dari besarnya insentif yang diperoleh sesuai dengan pencapaian presentase target yang sebelumnya telah dibuat oleh masing-masing karyawan yang telah disesuaikan dengan target perusahaan dan gaji karyawan yang diatas rata-rata UMR. Dengan demikian dipastikan kepada setiap karyawan TELKOM bahwa perusahaan menerapkan sistem dan penghargaan yang tinggi bagi yang terbaik, baik individual, unit kerja maupun juga mitra usaha.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang: "Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT TELKOM KANDATEL Malang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana diskripsi kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL Malang?
2. Apakah kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan :

1. Secara Teoritis:
 - a. Pencapaian teori-teori yang telah diperoleh berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan teori-teori kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan prestasi kerja pada khususnya.
 - b. Sebagai bahan pengembangan wawasan dan studi lanjutan serta memperdalam kajian pengetahuan bagi peneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Secara Praktis:

Sebagai masukan informasi dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan khususnya bagi bagian kepegawaian untuk dapat dipakai sebagai bahan acuan pada masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Yusnita (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja (studi pada PT.Telkom Kandatel Madiun). Penelitiannya mengkonsepkan kompensasi sebagai variabel pengikat dioperasionalkan kedalam dua macam variabel antara lain kompensasi finansial berupa gaji (X1), insentif(X2), tunjangan (X3) dan kompensasi non finansial berupa promosi (X4), Pengembangan diri (X5), dan lingkungan kerja (X6). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel prestasi kerja (Y). Dari hasil penelitiannya, bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Wenny Aiu Thahara (2006) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja (studi pada PT.BPR Jatim Pusat Surabaya). Penelitian tersebut terdapat variabel bebas yaitu : variabel(X1) adalah kompensasi finansial yang terdiri atas gaji dan upah, insentif, tunjangan hari raya, pembayaran pada waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program pelayanan. (X2) adalah kompensasi non finansial yang terdiri dari penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel (Y) adalah kinerja dengan tolak ukur kuantitas.Dan hasilnya adalah berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel (Y), sedangkan untuk variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Aprilia anggraeni (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada asuransi jiwa bersama Bumi Putera cabang Malang). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial (X1) yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap teman sekerja yang berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.sedangkan pada variabel kompensasi non finansial (X2)

yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Martina (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop VII Madiun). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) yang terdiri dari gaji dan insentif dan variabel kompensasi non finansial (X2) yang terdiri dari tunjangan dan pelayanan kesehatan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) yang terdiri dari teori ERG Alderfer dan teori harapan. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Persamaan dalam penelitian ini adalah peneliti terdahulu dalam teknik analisis data juga menggunakan analisis regresi linier berganda dan peneliti menggunakan beberapa variabel yang sesuai dengan kondisi tempat penelitian. Namun yang membedakan penelitian ini dan peneliti terdahulu adalah variabel yang digunakan sebagai indikator penelitian dan skala pengukuran.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Kompensasi

Dibawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang kompensasi:

Menurut Martoyo (2000:98): "Kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi 'employers' maupun 'employees' baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*)". Sedangkan menurut Handoko (2001:155): "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka".

Menurut Nawawi (1996:315): "Kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan/ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja". Sedangkan menurut Simamora (2006: 540): "kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Menurut Hasibuan (2007:118): "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Sedangkan Menurut William B. Werther dan Keith Davis: *Compensation is what employee receive in exchange of their work.* (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Dan Menurut Andrew F. Sikula: *A compentation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Beberapa dari definisi di atas, tampak bahwa para ahli memberi pengertian kompensasi yang berbeda meskipun pada dasarnya tidak terjadi suatu perbedaan yang mencolok, bahkan mengandung pengertian tujuan yang sama yaitu merupakan balas jasa, ganti kontribusi, dan sebagai penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

2. Tujuan Kompensasi

Secara garis besarnya tujuan dari kompensasi menurut Martoyo (2000:117):

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan prestasi kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit produk bahkan akan semakin rendah.
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan. Makin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar, berarti beruntung makin besar.
- d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut

sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output” tingginya kompensasi yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2007:120):

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan .

Manurut Handoko (2001:156):

- a. Memperoleh personalia yang qualified. Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan baik akan keluar.
- c. Menjamin keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- d. Menghargai perilaku yang diinginkan . Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku baik lainnya yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan batasan-batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Simamora (2006 : 449):

- a. Memikat karyawan. Dengan adanya pengetahuan yang terbatas tentang berbagai organisasi yang sering dimiliki oleh pencari kerja, maka persepsi umum tipe pekerjaan yang mereka laksanakan dan gaji sebenarnya yang ditawarkan merupakan faktor terbaik yang harus mereka perhitungkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang kompeten. Dalam upaya mempertahankan karyawan yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran kompensasi di dalam organisasinya.
- c. Motivasi dan kompensasi. Organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya, agar karyawan loyal terhadap organisasi.
- d. Keadilan eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang terbandingkan.
- e. Keadilan internal. Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan.
- f. Keadilan individu. Individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

3. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi menurut Martoyo (2000:117) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.
- b. Penggunaan Sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan

mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan demikian, organisasi yang bersangkutan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disini prestasi karyawan sangat ditentukan.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

4. Macam-macam kompensasi

Kompensasi Finansial menurut Nawawi (1996:316) adalah sebagai berikut:

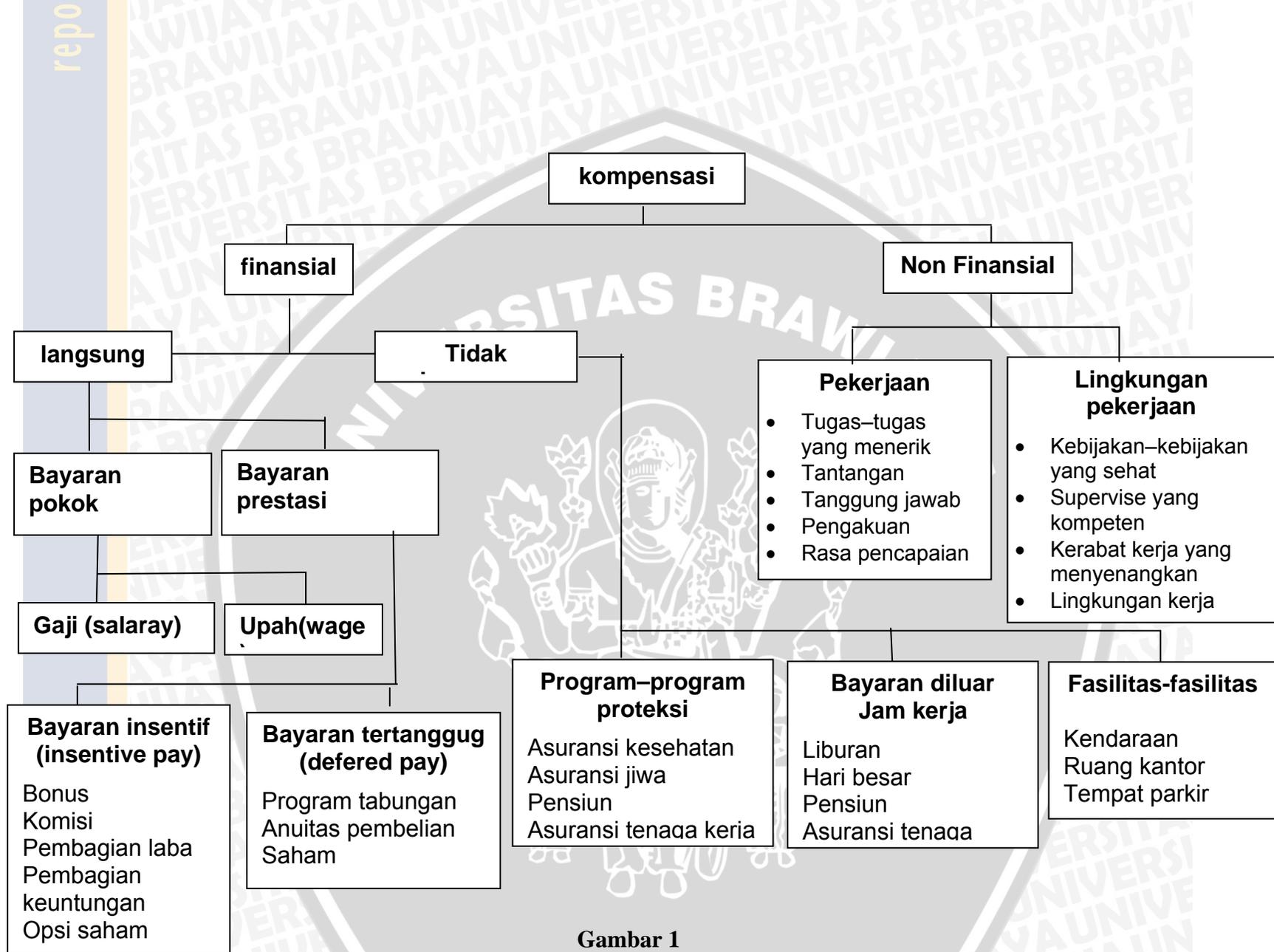
- a. Kompensasi langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tanggung jawab yang tetap.
- b. Kompensasi tidak langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi karyawan di luar gaji atau upah tetap dapat berupa barang atau uang.
- c. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
 - 1) Kompensasi total Kompensasi ini dapat keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukan sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, komponennya terdiri dari ketiga jenis komponen diatas.
 - 2) Kompensasi khusus Kompensasi ini disebut juga penghasilan tambahan yang diberikan (*perk* / *prequisite*) yakni penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan siklus tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial berupa gaji/upah dan tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Istilah kompensasi sering digunakan secara

bergantian dengan administrasi gaji dan upah, bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Apabila dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi diperagakan ke dalam gambar komponen-komponen program kompensasi pada halaman berikutnya. Komponen-komponen ini dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang juga disebut dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dana atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Macam kompensasi menurut pendapat Martoyo (2000:220) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Serta dalam bentuk tidak langsung yang juga disebut dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan.
- 2) Kompensasi non finansial (*Non Financial Compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja.



Gambar 1

KOMPONEN – KOMPONEN PROGRAM KOMPENSASI
 (Simamora, 2006 :542)

Kompensasi langsung berupa Gaji adalah pembayaran berupa uang yang diterima seseorang karyawan sebagai imbalan bagi jasa, tenaga pikiran, waktu yang diberikan karyawan. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:420): “Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan upah yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja”.

Kompensasi langsung lainnya adalah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi standar yang ditetapkan organisasi. Yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan karyawan antara lain : Upah tahunan yang dijamin, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan dan koperasi simpan pinjam.

Menurut Dessler, (1997:174): “Tunjangan (*benefits*) menggambarkan suatu bagian yang penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:420): “Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi”. Menurut Siagian, (1998: 275): “Jaminan kesehatan adalah pembayaran berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti biaya perawatan atau berobat yang memenuhi kriteria tertentu”.

Bentuk kompensasi non finansial yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang mengelilingi kerja seseorang. Lingkungan kerja terdekat dimaksudkan adalah lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh karyawan dalam hal ini adalah pekerja. Lingkungan kerja terdekat sikap dan tindakan rekan kerja dan penyelia serta iklim yang mereka ciptakan.

C. Prestasi Kerja

1. Arti dan Pentingnya Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja, prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang.

Menurut Hasibuan, (2007:105) prestasi kerja adalah: "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Lebih lanjut Rao (2002:170) menghubungkan prestasi kerja dengan kemampuan dan usaha sebagai berikut : "Seorang yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi tinggi sedangkan orang lain dengan kemampuan rendah mungkin harus berusaha keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun".

Dari beberapa definisi prestasi kerja tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja sangat penting, bagi perusahaan maupun bagi perkembangan karyawan yang bersangkutan.

Rao (2002:10) mengemukakan pendapatnya mengenai pentingnya prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang peranannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
- b. Merupakan instrument dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya sendiri dalam kaitan dengan peran dan fungsinya.
- c. Menambah kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pejabat penyelia, sehingga tiap karyawan senang bekerja dengan penyeliannya dan sekaligus menyumbangkan sebanyak –banyaknya kepada organisasi
- d. Merupakan mekanisme-mekanisme komunikasi yang semakin bertambah antara karyawan dan penyeliannya, sehingga para karyawan mengetahui harapan-harapan majikannya dan tiap majikan juga dapat mengetahui kesulitan-kesulitan para bawahannya serta berusaha mengatasinya, dan dengan demikian mereka bersamasama menyelesaikan tugasnya.
- e. Merupakan instrument untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan menetapkan sasaran pribadi, sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitori sendiri.

- f. Memegang peranan dalam membantu setiap karyawan, menyerap kebudayaan, norma-norma dan nilai-nilai organisasi sehingga suatu identitas dan kekaitan keorganisasian dikembangkan diseluruh perusahaan.
- g. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan dari jenjang tinggi dengan cara terus menerus, memperkuat perkembangan perilaku dan kualitas yang dibutuhkan bagi posisi yang tingkatnya lebih tinggi dari organisasi.
- h. Merupakan instrumen dalam menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat didalam organisasi yang mendorong berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.
- i. Membantu didalam keputusan kepegawaian dengan memberikan data tentang karyawan secara berkala.

Kembali pendapat Rao (2002:11) dalam hal kualitas yang ditunjukkan dengan prestasi karyawan sebagai berikut :

"Suatu aspek penting lainnya dari prestasi karyawan adalah sejauh mana masing-masing karyawan menunjukkan kualitas-kualitas yang diperlukan bagi karyawan-karyawan itu. Beberapa diantaranya ialah kreatifitas, inisiatif, kontribusi kepada semangat tim, kemampuan keorganisasian, keuletan dan sebagainya".

Dengan adanya kreatifitas individu, mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang, kesemuanya itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (1998:227) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

- a. Pelaksanaan *personal control*
- b. Perencanaan karier
- c. Pemberian kompensasi
- d. Kedisiplinan karyawan"

Untuk memahami secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka akan dibahas satu per satu sebagai berikut :

a. Pelaksanaan *personal control*

Pengawasan para pegawai didalam suatu perusahaan diperlukan agar setiap tindakan pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan. Dengan adanya pengawasan karyawan akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

b. Perencanaan karier

Martoyo (2000:70) perencanaan karier adalah "Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan sebagai individu, meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya".

Perencanaan karier, akan dapat memotifasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

Seperti pendapat dari Handoko (2001:131): "Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerjanya (*performance*)".

c. Pemberian kompensasi

Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi, kompensasi merupakan ukuran nilai karyawan tersebut, sehingga apabila kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

d. Kedisiplinan karyawan

Menurut Siagian, (1998:305) Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai:

Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam hal tersebut dapat diketahui kedisiplinan tidak mengarah pada hukuman yang bersifat fisik, tetapi menunjuk pada perubahan tingkah laku, caranya dengan menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja dapat digunakan untuk menyediakan umpan balik tentang

efektifitas manajemen personalia, yang kemudian berfungsi sebagai quality control.

Adanya prestasi dapat diikuti dengan kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain sebagainya yang bersifat positif. Tetapi untuk mencapai prestasi yang optimal, banyak dipengaruhi kendala.

Handoko (2001:137) kendala tersebut adalah "Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi atau masalah pribadi".

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi penilaian prestasi kerja menurut Martoyo (2000:131) adalah produktivitas dimana: "Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja".

Menurut Siagian, (1998:20) efektivitas dapat diartikan sebagai "Pemanfaatan sumberdaya, dana, sarana dan prasarana minimum yang menghasilkan barang atau jasa tertentu dalam arti jumlah maupun mutunya". Sedangkan menurut Martoyo, (2000:4) efisien dapat dikatakan "Suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki".

Dengan demikian suatu perusahaan yang efisien adalah perusahaan yang dapat mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang terbatas menurut cara yang benar.

Sedangkan menurut Rao, (2002:1) penilaian prestasi kerja dengan usaha memperbaiki tingkat prestasi sebagai berikut :

"Penilaian prestasi adalah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. Dengan demikian, para majikan disetiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai pekerjaan bawahan mereka".

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat dilihat kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya.

3. Indikator Prestasi Kerja

Dharma (2000:55) yang menjadi tolak ukur dari prestasi kerja adalah :

- a. Kualitas-mutu yang harus dihasilkan.

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan keluaran.

b. Kuantitas–jumlah yang harus diselesaikan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan .

c. Ketepatan waktu.

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu. Pengukuran tingkat prestasi juga menggunakan efisiensi, efektifitas kerja dan produktivitas.

D. Hubungan Antara Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Prestasi kerja karyawan seringkali sangat tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian balas jasa yang lebih tinggi atau besar pekerja mampu meningkatkan prestasi kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi.

Menurut Simamora, (2006:451): "Individu termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Semakin mereka diimbali secara berimbang dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama, semakin mereka menghargai pekerjaan didalam organisasi mereka. Individu termotivasi untuk berperilaku sehingga mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka. Prinsip ini terutama tertumpu pada teori pengharapan. Teori pengharapan menyatakan bahwa motivasi merupakan fungsi dari karakteristik: (1) persepsi karyawan bahwa upayanya mengarah pada kinerja; (2) persepsi karyawan bahwa kinerja dihargai; (3) nilai yang diberikan karyawan terhadap imbalan yang diberikan. Jelasnya jika seseorang (1) bekerja keras dan memproduksi pada tingkat yang tinggi; (2) diberikan gaji sebagai imbalan untuk produksi tersebut; dan (3) menghargai gaji, dia akan termotivasi untuk bekerja. Dilain pihak apabila orang tersebut menghargai gaji tetapi tidak gaji untuk prestasinya, motivasi akan lebih rendah dan juga apabila seseorang tersebut tidak menghargai gaji namun menerimanya karena berprestasi, motivasi pun akan merosot”.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu – satunya faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan adanya prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi dengan baik, maka karyawan akan semakin termotivasi dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Flippo, (1997 : 55): Tujuan dari bentuk jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang. Rencana upah tambahan yang beraneka ragam itu disebut “tunjangan” (*fringe benefits*) yang membantu memotivasi para karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Menurut Handoko, (2001:155): “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis”.

Menurut Dessler, (1997 : 89): “kebijakan kompensasi juga ditemukan memiliki efek yang dapat diukur pada sikap-sikap dan perilaku-perilaku di tempat kerja. Tidak mengherankan, para pekerja yang menerima upah tinggi berkemungkinan kecil untuk keluar, lebih puas dengan upah mereka, dan melaporkan bahwa mereka bekerja lebih keras dari pada seharusnya”.

Menurut Hasibuhan, (2007 : 117): “Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin”.

Jadi dapatlah penulis simpulkan bahwa pemberian kompensasi sebagai salah satu pendorong dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana para pekerja akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Prestasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor lain seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi manajemen dan kesempatan berprestasi.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

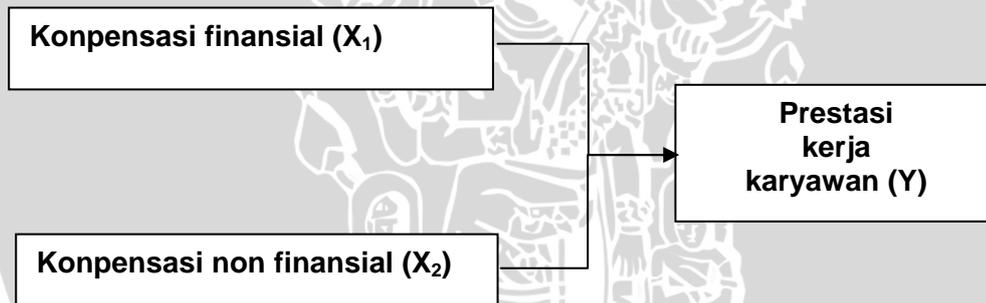
Dari pengkajian secara teoritis mengenai Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Handoko (2001:155) yang disajikan seperti pada model konsep sebagai berikut:



Gambar 2
Model Konsep

2. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep diatas dapat dijabarkan dalam bentuk model hipotesis dengan variabel-variabel yang dapat diukur dan diamati. Model Hipotesis ini menggunakan adaptasi dari pendapat Hasibuhan, (2007 : 117) dan Model tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Model Hipotesis

Berdasarkan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis peneliti ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL Malang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 5): "Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)". Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Sehingga penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesa, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang dirumuskan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk. KANDATEL MALANG Jl.A. Yani No.11 Telp.(0341)499200, Fex.499111 Malang 65125 Indonesia. Lokasi tersebut dipilih dengan 2 (dua) pertimbangan : Pertama secara umum lokasi penelitian berada dikota malang sehingga peneliti dapat mengambil data dengan mudah. Dan kedua secara khusus kandatel malang sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang semakin ketat. PT.TELKOM kandatel malang masih mampu memberikan inovasi-inovasi yang baik sehingga TELKOM kandatel malang mendapatkan peringkat ke-2 dengan katagori Inovasi terbaik.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja. Adapun obyek yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang di Jl. A. Yani No.11 Malang.

D. Identifikasi Variabel dan Definisi Konseptual Variabel

1. Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

Yang menjadi variabel bebas adalah konsep kompensasi yang terdiri dari dua variabel, yaitu :

- 1) Kompensasi Finansial (X_1)
- 2) Kompensasi Non Finansial (X_2)

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau tergantung oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya Prestasi Karyawan (Y).

2. Definisi konseptual variabel

a. Variabel bebas (X)

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja”.

b. Variabel terikat prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nasir (1988:152): "merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut".

Adapun definisi operasional dimaksud dapat disajikan sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif, dalam bentuk tidak langsung berupa tunjangan, dan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan.

Indikator pengukuran variabel finansial dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Simamora (2006 : 443) yaitu:

1) Gaji yang diberikan kepada karyawan (X_{11})

Besarnya pembayaran yang diberikan kepada karyawan tetap setiap bulan

2) Insentif yang diberikan kepada karyawan (X_{12})

Besarnya imbalan tambahan yang diberikan karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.

3) Jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan (X_{13})

Pemberian ongkos pengobatan yang diberikan kepada karyawan mengalami kecelakaan atau sakit.

4) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan (X_{14})

Pemberian tunjangan bagi keluarga karyawan maupun tunjangan hari raya.

b. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik yang ada di perusahaan .

Indikator pengukuran variabel non finansial dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Simamora (2006 : 443) yaitu:

1) Tugas-Tugas yang menarik dalam perusahaan (X_{21})

Adalah penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sehingga mereka merasa tertarik kepada pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- 2) Hubungan dengan Kerabat kerja yang sehat dalam perusahaan (X_{22})
Adanya hubungan yang erat antar pekerja dalam perusahaan.
- 3) Adanya kebijakan yang sehat dalam perusahaan (X_{23})
Karyawan merasa diperlakukan adil dalam bekerja pada perusahaan.
- 4) Adanya lingkungan kerja yang nyaman (X_{24})
Kondisi lingkungan perusahaan yang menunjang kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti keadaan penerangan dan ventilasi ruang kerja yang memadai.

c. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang, kesemuanya itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Adapun indikator variabel prestasi kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Marthis (2006 :378) adalah:

- 1) Kuantitas
 - a) Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan yang dibebankan dengan target
 - b) Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan yang dibebankan dengan standart
- 2) Kualitas
 - a) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b) Ketrampilan dalam melakukan pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
 - a) Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
 - b) Ketepatan waktu sesuai dengan standart perusahaan

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	~ Kompensasi finansial (X1)	a. Gaji	1. Kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan tanggung jawab 2. Kesesuaian waktu penerimaan gaji dengan kebijakan perusahaan 3. Kesesuaian gaji yang diterima dengan karyawan pada unit yang sama
		b. Insentif	1. Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan kehadiran 2. Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan prestasi kerja 3. Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan keuntungan perusahaan
		c. Jaminan Kesehatan	1. Kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan 2. Kesesuaian jaminan kesehatan yang diterima dengan harapan
		d. Tunjangan	1. Pemberian tunjangan hari libur, hari besar, hari tua 2. Pemberian tunjangan Sesuai dengan harapan 3. Pemberian tunjangan sesuai dengan tanggung jawab.
	~ Kompensasi non finansial (X2)	a. Tugas-tugas yang menarik	1. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian 2. Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dalam bidang pendidikan 3. Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik
		b. Hubungan dengan kerabat kerja	1. Frekuensi pertemuan formal 2. Frekuensi pertemuan non formal 3. Persamaan misi
		c. Kebijakan yang sehat dalam perusahaan	1. Penentuan standart kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan 2. Tingkat kesulitan pekerjaan 3. Banyaknya pekerjaan yang diberikan 4. Kebijakan yang mendukung untuk berprestasi
		d. Lingkungan kerja	1. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian 2. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan 3. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Prestasi Kerja	Prestasi kerja karyawan (Y)	a. Kuantitas	1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target pegawai 2. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan 3. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standart
		b. Kualitas	1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas 2. Kualitas Hasil Kerja sesuai dengan harapan perusahaan 3. Ketrampilan dalam mengerjakan tugas 4. Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu 5. Tingkat kesalahan yang ditolelir dengan standar perusahaan 6. Kemampuan dalam mengambil keputusan sesuai dengan bimbingan atasan 7. Mampu mengambil keputusan tanpa adanya bimbingan atasan 8. Tingkat prestasi telah sesuai dengan standar kinerja
		c. Ketepatan waktu	1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Ketepatan waktu sesuai dengan standart perusahaan

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk. KANDATEL Malang yang berjumlah 310 karyawan. Namun peneliti hanya mengambil jumlah populasi sebesar 172 karyawan. Pembatasan tersebut dikarenakan 138 karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA KANDATEL Malang tersebar diberbagai tempat seperti Kantor Cabang Telekomunikasi Blitar, Kantor Cabang Telekomunikasi Pasuruan, Kantor Cabang Telekomunikasi Pandaan, Kantor Cabang Telekomunikasi Batu, Kantor Cabang Telekomunikasi Kepanjen.

2. Sampel

Sampel adalah perwakilan populasi yang diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya

sub-sub populasi tersebut (Narbuko, 2003 :115) , dan besarnya sample ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Arikunto, 2006:108)

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

$$= \frac{172}{172(0.1)^2 + 1} = \frac{172}{2.72} = 63,23$$

orang

Keterangan:

n = Besarnya sampel

N = Jumlah populasi

a = Tingkat kesalahan yang bisa ditolerir menggunakan 10 %

Berikut ini perincian jumlah sampel berdasarkan unit kerja yang dihitung melalui perkalian rasio jumlah karyawan PT. Telkom Kandatel Malang setiap unit kerja dengan jumlah sampelnya:

Tabel 2

Perincian Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Proses perolehan	Jumlah Sampel
BAGIAN ACCESS NETWORK MAINTENANCE	36	$(36/172) \times 63$	13,18 = 13
BAGIAN ACCESS NW OPERATION	41	$(41/172) \times 63$	15,01 = 15
BAGIAN BUSINESS PERFORMANCE	13	$(13/172) \times 63$	04,76 = 5
BAGIAN CUSTOMER CARE	37	$(37/172) \times 63$	13,55 = 14
BAGIAN DATA & VAS SALES	11	$(11/172) \times 63$	04.02 = 4
BAGIAN FIXED PHONE SALES	15	$(15/172) \times 63$	5,49 = 5
BAGIAN GENERAL SUPPORT	17	$(17/172) \times 63$	6,22 = 6
Kandatel Malang	2	$(2/172) \times 63$	0.73=1
Jumlah Karyawan	172		63

Sumber: Data sekunder diolah (2009)

Keterangan : Unit kerja yang jumlahnya <1, dibulatkan menjadi 1 agar masing-masing terwakili.

3. Teknik Sampling

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Proportional random sampling*. Teknik ini dapat digunakan pada pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut (Narbuko, 2003 :115).

F. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh pada perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dengan cara mengumpulkan atau mengolah sendiri data responden secara langsung. Dalam hal ini yang digunakan sebagai data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

b. Data sekunder

Data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari sumber lain berupa data perusahaan dari dokumentasi seperti sejarah perusahaan, Struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperkuat fakta atau meningkatkan kepercayaan atas data yang telah didapatkan. Wawancara dilakukan dengan cara Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu karyawan PT.TELKOM KANDATEL Malang.

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada kaitannya dengan permasalahan dan menjadi perhatian dalam penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan yang ditemui secara langsung di perusahaan.

G. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variable-variabel tersebut. Skala pengukuran bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam bentuk angka-angka yang kemudian diteliti untuk mendapatkan deskripsi empiris dari hubungan atau variabel-variabel yang diteliti tersebut.

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen *skala Likert*. *Skala likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. (Sanusi, 2003:41). Skala reting dapat pula diubah menjadi skala likert. (Bungin, 2005:137)

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju diberi skor (4)
2. Setuju diberi skor (3)
3. Tidak setuju diberi skor (2)
4. Sangat tidak setuju diberi skor (1)

Peneliti menggunakan empat faktor pengujian agar dapat mengetahui dengan jelas keberpihakan responden dan menghindari kecenderungan responden memilih jawaban yang ditengah.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variable. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r table atau jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Masrun dalam Sugiono, 2002:106).

Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006: 220),berikut ini:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (2006:145): "Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

Dimana:

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

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total (Arikunto, 2006:158)

3. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan keseluruhan jumlah sampel sebagai bahan perhitungan dalam uji validitas dan reliabilitas. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas kuesionernya:

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial (X_1):

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi finansial (X_1) yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha Cronbach's
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_1	$X_{1.1}$	0,550	0,000	0,762
	$X_{1.2}$	0,469	0,000	
	$X_{1.3}$	0,572	0,000	
	$X_{1.4}$	0,595	0,000	
	$X_{1.5}$	0,509	0,000	
	$X_{1.6}$	0,449	0,000	
	$X_{1.7}$	0,586	0,000	
	$X_{1.8}$	0,571	0,000	
	$X_{1.9}$	0,633	0,000	
	$X_{1.10}$	0,510	0,000	
	$X_{1.11}$	0,554	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Keterangan:

- X1.1: Kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan tanggung jawab
- X1.2: Kesesuaian waktu penerimaan gaji dengan kebijakan perusahaan
- X1.3: Kesesuaian gaji yang diterima dengan karyawan pada unit yang sama
- X1.4: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan kehadiran
- X1.5: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan prestasi kerja
- X1.6: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan keuntungan perusahaan
- X1.7: Kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan
- X1.8: Kesesuaian jaminan kesehatan yang diterima dengan harapan
- X1.9: Pemberian tunjangan hari libur, hari besar, hari tua
- X1.10: Pemberian tunjangan Sesuai dengan harapan
- X1.11: Pemberian tunjangan sesuai dengan tanggung jawab.

Berdasarkan data dari tabel 3 (Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1)) menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai nilai korelasi $\geq 0,3$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta mempunyai koefisien alpha Cronbach's di atas 0,6. Kesimpulan yang didapat menyatakan bahwa item-item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2):

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi non finansial (X_2) yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Variabel	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha Cronbach's
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
S u m b e r : D a t a	X _{2.1}	0,653	0,000	0,786
	X _{2.2}	0,532	0,000	
	X _{2.3}	0,589	0,000	
	X _{2.4}	0,601	0,000	
	X _{2.5}	0,406	0,001	
	X _{2.6}	0,534	0,000	
	X _{2.7}	0,633	0,000	
	X _{2.8}	0,395	0,001	
	X _{2.9}	0,411	0,001	
	X _{2.10}	0,502	0,000	
	X _{2.11}	0,479	0,000	
	X _{2.12}	0,506	0,000	
	X _{2.13}	0,393	0,001	

Sumber: Data Primer Diolah {2009}

Keterangan:

- X2.1: Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian
- X2.2: Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dalam bidang pendidikan
- X2.3: Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik
- X2.4: Frekuensi pertemuan formal
- X2.5: Frekuensi pertemuan non formal
- X2.6: Persamaan misi
- X2.7: Penentuan standart kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan

- X2.8: Tingkat kesulitan pekerjaan
 X2.9: Banyaknya pekerjaan yang diberikan
 X2.10: Kebijakan yang mendukung untuk berprestasi
 X2.11: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian
 X2.12: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan
 X2.13: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan

Pernyataan untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai nilai korelasi $\geq 0,3$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta mempunyai koefisien alpha Cronbach's di atas 0,6. Kesimpulan yang didapat menyatakan bahwa item-item pernyataan untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y):

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Nomor Item	Validitas		Koefisien Cronbach's Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y ₁	0,362	0,004	0,789
	Y ₂	0,617	0,000	
	Y ₃	0,550	0,000	
	Y ₄	0,495	0,000	
	Y ₅	0,694	0,000	
	Y ₆	0,537	0,000	
	Y ₇	0,633	0,000	
	Y ₈	0,561	0,000	
	Y ₉	0,340	0,006	
	Y ₁₀	0,623	0,000	
	Y ₁₁	0,570	0,000	
	Y ₁₂	0,408	0,001	
	Y ₁₃	0,601	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah (2008)

Keterangan:

- Y1: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target pegawai
- Y2: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan
- Y3: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standart
- Y4: Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- Y5: Kualitas Hasil Kerja sesuai dengan harapan perusahaan
- Y6: Ketrampilan dalam mengerjakan tugas
- Y7: hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu
- Y8: Tingkat kesalahan yang ditolelir dengan standar perusahaan
- Y9: Kemampuan dalam mengambil keputusan sesuai dengan bimbingan atasan
- Y10: Mampu mengambil keputusan tanpa adanya bimbingan atasan
- Y11: Tingkat prestasi telah sesuai dengan standar kinerja
- Y12: Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- Y13: Ketepatan waktu sesuai dengan standart perusahaan

Berdasarkan data dari tabel 5 (Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)) menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y) mempunyai nilai korelasi $\geq 0,3$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta mempunyai koefisien alpha Cronbach's di atas 0,6. Kesimpulan yang didapat menyatakan bahwa item-item pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

I. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, obyek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini dipakai untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut. Pada analisa ini menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi berganda dengan rumus :

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1..b_2$ = Koefisien regresi berhubungan dengan variable bebas

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = variabel gangguan

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Semua penghitungan regresi menggunakan SPSS 16 for Windows.

3. Uji Hipotesis

a. Uji serempak (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

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

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara Simultan, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang).

H_a : Secara Simultan, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai α 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y).
- 2) Jika nilai α 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

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

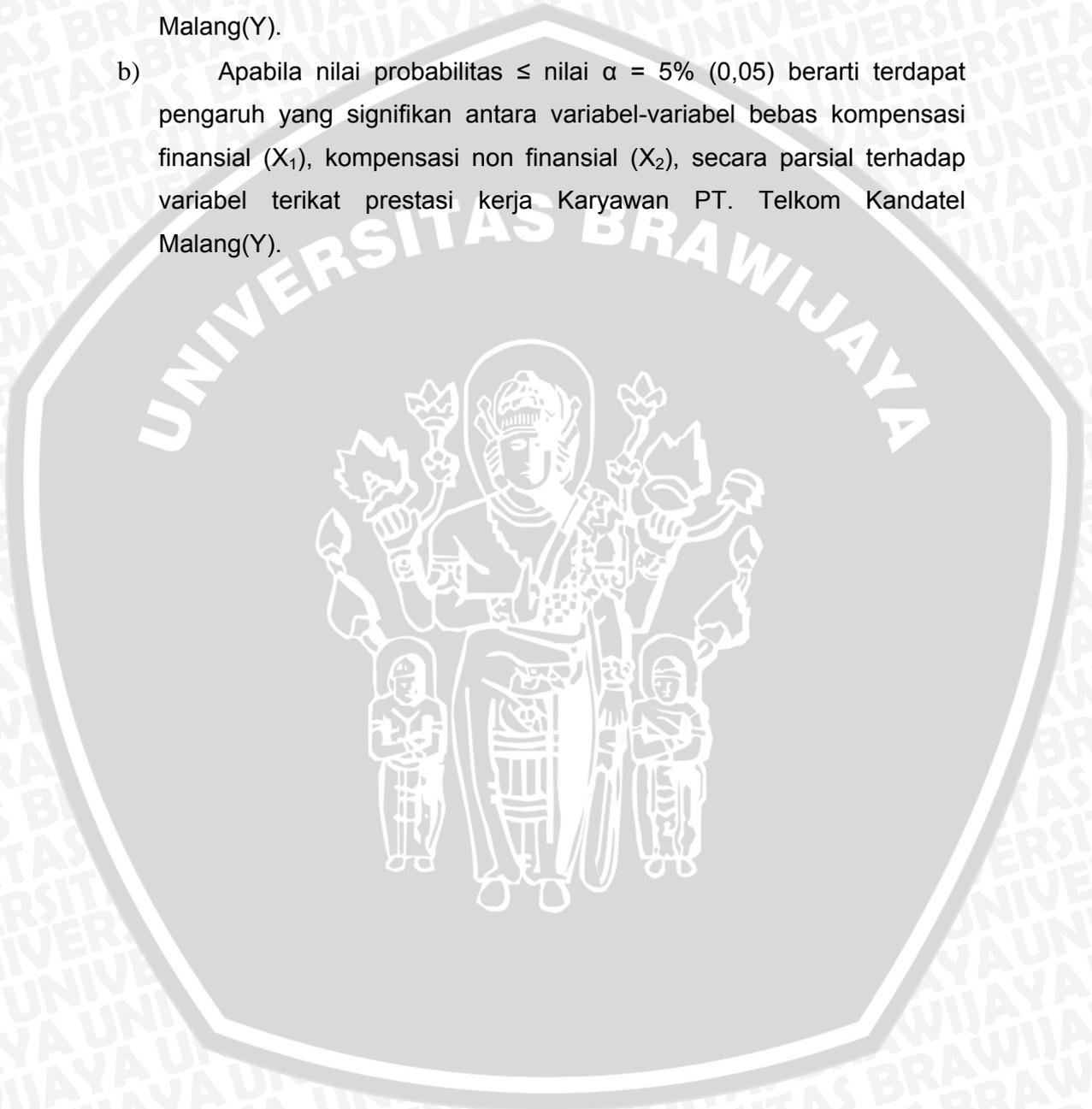
Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang).

H_a : Secara parsial, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)

Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas \geq nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang(Y).
- b) Apabila nilai probabilitas \leq nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang(Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PERUMTEL adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa Telekomunikasi untuk umum dalam negeri. Pada awalnya bernama " *POST EN TELEGRAAFEN* " yang didirikan pada tahun 1884 dengan Staatbad no. 395 an semenjak itu disebut PTT –Dients. Tahun 1931 ditetapkan sebagai Perusahaan Negara berdasarkan I.B.W. Selanjutnya pada tahun 1960 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang no.19 th 1960, tentang persyaratan sebuah Perusahaan Negara (PN) dengan PERPU no. 240 th 1961 berubah menjadi PN POS dan TELEKOMUNIKASI. Lapangan usaha PN POS dan TELEKOMUNIKASI ternyata berkembang dengan pesat, maka pada tahun 1965 Pemerintah mengadakan peninjauan kembali. Hasilnya berdasarkan Peraturan Pemerintah mengadakan peninjauan kembali. Hasilnya berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) no.29 dan 30 tahun 1965 terjadi pemecahan menjadi : P.N.POS DAN TELEKOMUNIKASI.

Selanjutnya mulai tgl 28 April 1970 berdasarkan S.K. Menteri Perhubungan no.129/U/1970PN TELEKOMUNIKASI berubah menjadi PERUSAHAAN UMUM TELEKOMUNIKASI yang disingkat dengan PERUMTEL. Keberadaan PERUMTEL dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah no. 36 tahun 1974 yang menetapkan sebagai pengelola telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan luar negeri.

Pada akhir tahun 1980, Pemerintah mengambil kebijaksanaan dengan membeli seluruh saham PT INDOSAT sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing yang kemudian diubah statusnya menjadi BUMN berbentuk PERSERO. Pernyataan modal negara Republik Indonesia dalam saham PT. INDOSAT tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah no. 52 tahun 1980

Selanjutnya untuk lebih meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum, maka dengan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 1980 diadakan perubahan atas Peraturan Pemerintah no. 22 tahun 1974, yakni dengan menetapkan PERUMTEL sebagai badan usaha yang

diberi wewenang untuk menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT INDOSAT sebagai badan usaha yang diberi wewenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum internasional..

Peraturan Pemerintah no. 39 tahun 1974 tentang PERUMTEL juga diubah yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah no. 54 tahun 1980.

Sehubungan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah no. 3 tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan PERJAN, PERUM dan PERSERO, diterbitkan Peraturan Pemerintah no. 21 tahun 1984 tentang PERUMTEL sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah no. 36 tahun 1970 jo. Peraturan Pemerintah no. 54 tahun 1980.

Satu hal yang sangat menggembirakan dalam sejarah perundang-undangan ini adalah ditetapkannya Undang – Undang no. 3 tahun 1989 tentang telekomunikasi, yang memberikan angin segar dalam pengembangan dan pembangunan pertelekomunikasi di Indonesia.

Mengikat perkembangan demikian pesat ditambah dengan pola manajemen yang lebih terbuka, Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah no. 25 tahun 1991 tanggal 1 Mei 1991 menetapkan Pengalihan bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Telekomunikasi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Peralihan bentuk perusahaan tersebut ditandai dengan penanda tangan Akte Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia oleh Notaris Immas Fatimah, SH bersama-bersama dengan Menparpostel Soesilo Sudarman yang bertindak selaku kuasa dari Menteri Keuangan sebagai pemegang saham, hari Selasa tanggal 24 September 1991 jam 09.30 WIB di Depparpostel, Jl. Kebon Sirih 36 Jakarta Pusat.

Untuk mempermudah pelayanannya, maka pada tanggal 1 Juli 1995 secara *de facto* meresmikan Era Divisi yang merupakan pengganti struktural WITEL. Dalam era Divisi bisnis, bidang utama dikelola oleh tujuh Divisi Regional (DIVRE) dan satu Divisi Network. Divisi Regional bergerak dibidang penyelenggaraan jasa telekomunikasi di wilayahnya masing-masing, sedangkan Divisi Network bergerak dibidang penyelenggaraan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional.

Divisi Regional Telkom meliputi wilayah-wilayah yang terbagi menjadi tujuh bagian, yaitu:

- a. Divisi Regional I, Sumatera
- b. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya
- c. Divisi Regional III, Jawa Barat dan Banten
- d. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta
- e. Divisi Regional V, Jawa Timur
- f. Divisi Regional VI, Kalimantan
- g. Divisi Regional VII, Kawasan Timur Indonesia yang meliputi: Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, dan Papua

Divisi tersebut dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi dan bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (untuk Divisi Network dan Divisi lainnya), serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah. Divisi Penunjang terdiri dari Divisi Pelatihan, Divisi Properti, Divisi Sistem Informasi, Divisi Atelir, dan Divisi Riset Teknologi Informasi.

Adanya perubahan kebijakan sentralisasi menjadi kebijakan desentralisasi kewenangan menyebabkan struktur dan fungsi kantor pusat juga mengalami perubahan. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka kantor pusat juga mengalami perubahan, yang sebelumnya merupakan pusat investasi disederhanakan menjadi pusat biaya (*cost center*). Berubahnya kebijakan tersebut menjadikan jumlah sumber daya manusia di kantor perusahaan menjadi lebih sedikit.

Berdasarkan akta perusahaan yang terakhir, kedudukan kantor perusahaan Telkom berada di Jalan Japati No. 1 Bandung. Kantor tersebut bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pengelolaan perusahaan melalui kegiatan inti kerja perusahaan secara keseluruhan. Berkaitan dengan Divisi, kantor perusahaan hanyalah menetapkan hal-hal yang strategis, sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing Divisi Struktur Manajemen Telkom, yang secara garis besar meliputi Kantor Perusahaan, Divisi Regional I sampai dengan VII, Divisi Network, dan Divisi Pendukung.

2. Visi, Misi, Budaya, Logo dan Maskot Perusahaan

Visi TELKOM adalah “*To Become a Leading InfoCom Player in the Region*”. Menjadi *Leading Player* adalah berarti TELKOM berupaya menguasai pangsa pasar (*market share*) mayoritas sehingga selalu unggul di dalam persaingan usaha yang semakin ketat, mampu mengendalikan bisnis

telekomunikasi sekaligus menjadi pemimpin bagi komunitas bisnis pertelekomunikasian di tingkat regional, mampu meraih pertumbuhan bisnis secara signifikan, dan mampu memberikan kontribusi maksimum terhadap pendapatan nasional perusahaan. *InfoCom Player* mengandung makna bahwa penyedia layanan informasi dan komunikasi yang meliputi ragam layanan PMVIS (*Phone, Mobile, View, Internet, dan Service*). Sedangkan Region mempunyai makna bahwa secara umum kawasan Asia Tenggara, Asia dan kawasan Asia Pasifik dimana TELKOM menjadi salah satu komunitasnya.

Misi PT. TELKOM adalah :

- a. Memberikan layanan "*One Stop InfoCom*" dengan kualitas yang prima dan harga kompetitif, yaitu TELKOM menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk yang berkualitas, jaringan yang berkualitas, dengan harga yang kompetitif.
- b. Mengelola usaha melalui cara yang terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Budaya PT. Telkom adalah Budaya Korporasi The TELKOM Way 135 yang merupakan bagian terpenting dari upaya perusahaan untuk meneguhkan hati, merajut pikiran dan menyerasikan langkah semua insan PT. TELKOM dalam menghadapi persaingan bisnis infoCom. Adapun Budaya Korporasi The TELKOM Way 135 mencakup:

- a. **1 (satu) asumsi dasar** yang disebut *Committed 2 U*

Asumsi dasar adalah tanggapan ataupun pandangan dasar yang menentukan bagaimana insan PT. TELKOM mempersepsikan, berpikir, dan merasakan sesuatu. Dalam model budaya korporasi PT. TELKOM, *Committed 2 U* adalah asumsi dasar dan keyakinan yang senantiasa harus diteguhkan oleh setiap insan PT. TELKOM di dalam "hati" mereka. Bahwa hanya dengan memberikan yang terbaik kepada *stakeholders-lah*, perusahaan bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya. Asumsi dasar yang disebut *Committed 2 U* meliputi:

- 1) Kami selalu fokus kepada pelanggan.
- 2) Kami selalu memberikan pelayanan yang prima dan mutu produk yang tinggi serta harga yang kompetitif.
- 3) Kami selalu melaksanakan segala sesuatu melalui cara-cara yang terbaik.
- 4) Kami selalu menghargai karyawan yang proaktif dan inovatif dalam peningkatan produktivitas dan kontribusi kerja.
- 5) Kami selalu berusaha menjadi yang terbaik.

b. **3 (tiga) nilai-nilai inti**, yang terdiri atas:

- 1) *Customer Value*
- 2) *Excellent Service*
- 3) *Competent People*

Yang dimaksud nilai inti tersebut adalah apa yang dianggap penting, apa yang terbaik atau apa yang berharga. Ketiga nilai tersebut diatas mengandung arti bahwa hanya dengan orang yang kompeten (*competent people*) yang dapat memberikan pelayanan yang istimewa (*excellent service*) dan meningkatkan nilai bagi pelanggan (*customer value*), maka memberikan yang terbaik kepada para stakeholders itu bisa tercapai.

c. **5 (lima) Perilaku**, yang meliputi:

- 1) *Stretch the Goals*, adalah rentangkan tujuan ke luar dari batas-batas yang biasa/normal. Dalam lingkungan usaha yang kompetitif, dengan langkah ini TELKOM bisa tumbuh menjadi perusahaan yang terbaik.
- 2) *Simplify*, adalah penyederhanaan yang perlu dilakukan, mengingat semangat maupun iklim birokrasi belum terkikis habis dari TELKOM. Tanpa langkah ini sulit membayangkan TELKOM memiliki kecepatan yang diperlukan untuk merespon pasar, memecahkan masalah, mengambil keputusan berkomunikasi.
- 3) *Involve Everyone*, adalah melibatkan setiap orang merupakan kebutuhan untuk membangun sinergi dan terbentuknya kerja tim yang kuat.
- 4) *Quality is My Job*, adalah menjadikan kualitas sebagai

pekerjaan semua insan TELKOM. Dalam iklim kompetisi, kualitas produk dan pelayanan merupakan jaminan penting untuk bisa bersaing. Kualitas ini hanya mungkin dicapai dengan penggunaan praktik yang baik dan indikator kinerja yang terukur.

- 5) *Rewards the Winners*, adalah konsekuensi dari keberhasilan. Hanya mereka yang telah membuktikan diri berhasil dan mereka yang terbaiklah yang harus mendapat imbalan yang pantas. Dengan demikian dipastikan kepada setiap insan TELKOM bahwa perusahaan menerapkan sistem dan penghargaan yang tinggi bagi yang terbaik, baik individual, unit kerja maupun juga mitra usaha.

Logo PT.TELKOM adalah :



Gambar 4
Logo PT. Telkom

- Bentuk Bulatan dari logo melambangkan keutuhan wawasan nusantara, ruang gerak TELKOM secara nasional dan internasional.
- TELKOM yang mantap, modern, luwes, dan sederhana.
- Warna biru tua dan biru muda bergradasi melambangkan teknologi telekomunikasi tinggi/canggih yang terus berkembang dalam suasana masa depan yang gemilang.
- Garis-garis tebal dan tipis yang mengesankan gerak pertemuan yang beraturan menggambarkan sifat komunikasi dan kerjasama yang selaras secara berkesinambungan dan dinamis.
- Tulisan INDONESIA dengan huruf *Futura Bold Italic*, menggambarkan kedudukan PT. TELKOM sebagai pandu Bendera Telekomunikasi Indonesia (*Indonesia Telecommunication Flag Carrier*).

Maskot PT. TELKOM adalah :

PT. Telkom memiliki sebuah maskot dengan nama *Be Bee* yang memiliki bentuk menyerupai lebah.

a. Arti dan Gambar Maskot:

- 1) Antena Lebah Sensitif terhadap segala keadaan dan perubahan.
- 2) Mahkota Kemenangan.
- 3) Mata yang Tajam dan Cerdas.
- 4) Sayap Lincah dan Praktis.
- 5) Tangan Kuning Memberikan Karya Yang Terbaik.



Gambar 5

Maskot PT. Telkom

b. Filosofi Dibalik Sifat dan Perilaku *Be Bee*

Lebah tergolong makhluk sosial yang senang bekerja sama, pekerja keras mempunyai kesisteman berupa pembagian peran operasional dan fungsional menghasilkan yang terbaik berupa madu yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Di habitatnya lebah mempunyai dengung sebagai tanda keberadaannya dan loyal terhadap kolompok berupa perlindungan bagi koloninya, maka akan menyerang bersama bila diganggu, dan lebah memiliki potensi diri yang baik.

3. Kebijakan dan Sasaran Mutu PT.TELKOM

a. Kebijakan Mutu Devisi Regional V Jawa Timur:

TELKOM Divisi Regional V memiliki komitmen yaitu menyediakan jasa informasi dan komunikasi yang bermutu tinggi berupa jasa infocom

dengan menerapkan TELKOM *Quality Management System* (T-QMS) yang merupakan perwujudan budaya kerja perusahaan dalam rangka meningkatkan mutu secara berkesinambungan, dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, karyawan dan pemilik perusahaan dengan melibatkan karyawan secara aktif sehingga TELKOM Divisi Regional V Jawa Timur menjadi perusahaan jasa Telekomunikasi terdepan di Jawa Timur.

b. Sasaran Mutu Divisi Regional V Jawa Timur

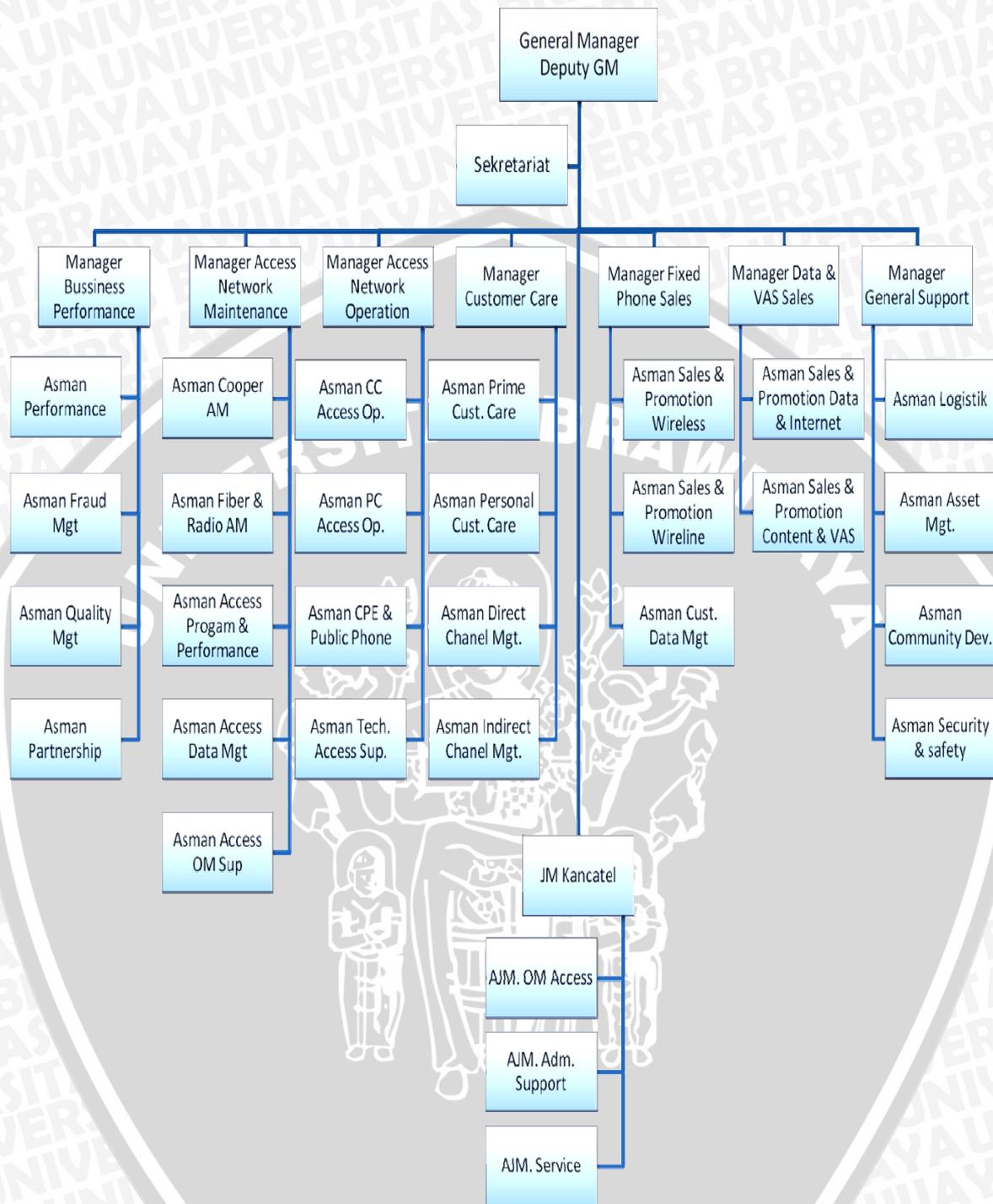
Sasaran mutu T-QMS Divisi Regional V Jawa Timur merupakan target dan indikator *Word Class Operator* (WCO) Divisi Regional V Jawa Timur dan nilai kinerja unit, dengan target pencapaian yang dijabarkan dalam manual mutu Divisi Regional V Jawa Timur.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, maka dalam memperlancar pelaksanaan tugas dan wewenang yang sesuai dengan bidangnya kantor daerah PT. Telkom Kandatel Malang meliputi :

- a. Kantor Cabang Telekomunikasi Blitar
- b. Kantor Cabang Telekomunikasi Pasuruan
- c. Kantor Cabang Telekomunikasi Pandaan
- d. Kantor Cabang Telekomunikasi Batu
- e. Kantor Cabang Telekomunikasi Kepanjen

Struktur organisasi pada PT. Telekomunikasi Kandatel Malang didasarkan pada Keputusan Kepala Divisi Regional V Jawa Timur No. 6724/PSI50/RE5-20/95 tanggal 23 Oktober 1995 tentang pembentukan team Kandatel Divisi Regional V Jawa Timur. Dan menetapkan struktur organisasinya sebagai berikut :



Gambar 6
Bagan Struktur Organisasi PT. Telkom Kandatel Malang
 (Sumber : Data Telkom, 2008)



Job description struktur organisasi PT. Telkom Kandatel Malang lebih terperinci seperti yang terdapat pada bagan struktur organisasi di atas akan dijelaskan di bawah ini:

a. *General Manager* (GM)

General Manager adalah Kepala Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi yang bertanggungjawab kepada Kepala Divisi Regional V Jawa Timur yang mempunyai wewenang antara lain:

- 1) GM dibantu oleh *Deputy General Manager* bertanggung jawab atas pencapaian sasaran operasional, penyelenggaraan jasa, dan pengolahan perangkat telekomunikasi dalam area tertentu.
- 2) GM menangani tugas-tugas yang bersifat *strategic* dan berorientasi keluar maupun ke dalam untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja di bawahnya secara efektif, efisien, dan ekonomis.

b. *Deputy General Manager*

Deputy General Manager mempunyai peran dan tanggung jawab sebagai pimpinan operasi, *Deputy GM* juga bertanggung jawab dan membawahi Cabang Telkom (Catel) Pasuruan, Catel Pandaan, Catel Blitar, Catel Batu, dan Catel Kepanjen.

c. *Manager Bussiness Performance*

Bertanggung jawab untuk memastikan sasaran pengelolaan kegiatan *Business Performance*, *Fraud Management*, *Quality Management* dan *Special Partnership* agar tetap berjalan dengan baik dalam mendukung strategi Datel (Daerah Telkom) guna mempertahankan dan meningkatkan *sustainable growth* dan keunggulan kompetitif perusahaan dengan mendayagunakan sumberdaya perusahaan melalui implementasi pengelolaan dan pencapaian kinerja bisnis yang *excellence*.

Adapun tugas-tugas *Manager Bussiness Performance* antara lain:

- 1) Memastikan tersedianya strategi pengelolaan *Business Performance* Datel yang sejalan dengan strategi operasional Datel.

- 2) Memastikan tersedianya rumusan/penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *Business Performance* Datel sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub-bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 3) Memastikan tersedianya usulan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) mengacu pada strategi dan kebijakan pengelolaan.
- 4) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *Business Performance* Datel melalui pelaksanaan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI).
- 5) Memastikan optimalnya penggunaan sumberdaya di unit kerjanya.
- 6) Memastikan pengembangan karir dan peningkatan kompetensi *subordinate*-nya difasilitasi dengan baik.
- 7) Memastikan terciptanya kerjasama yang kondusif dan sinergis dengan pihak-pihak terkait.
- 8) Memastikan kebijakan *Business Performance* dan informasi penting dipahami oleh karyawan di jajaran organisasinya.
- 9) Memastikan teridentifikasinya semua risiko proses bisnis yg berada dalam lingkup tanggung jawabnya, serta memastikan pengendalian & evaluasinya secara periodik atau insidentil untuk minimalisasi resiko.
- 10) Memastikan rumusan prosedur teknis atau aturan-aturan serta program kerja *Business Performance* yang dapat digunakan sebagai *guideline* dalam implementasi strategi, serta memastikan efektivitas implementasinya.
- 11) Memastikan terkelolanya *Revenue Assurance* yang terkait dengan penanganan *fraud* (prevensi, deteksi, investigasi, dan koreksi).
- 12) Memastikan terkelolanya Sistem Manajemen Mutu di Datel.
- 13) Memastikan monitoring terhadap performansi kemitraan.
- 14) Memastikan tersedianya *draft* rencana kerja & anggaran (RKA) Datel, serta memastikan efektivitas pelaksanaannya.

d. *Manager Access Network Maintenance*

Manager Access Network Maintenance bertanggung jawab atas tersedianya jaringan akses pada kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan (*Access Network Maintenance*) untuk mendukung strategi

unit bisnis melalui pengembangan, pemeliharaan, perbaikan, dan peningkatan kualitas jaringan akses, pengelolaan validitas data jaringan akses, dan penyediaan alat kerja dan alat ukur jaringan akses sesuai standard yang ditetapkan. Tugas-tugas *Manager Access Network Maintenance* adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan tersedianya strategi pengelolaan *access network maintenance* yang sejalan dengan strategi operasional bagian *access network maintenance*.
- 2) Memastikan tersedianya rumusan/penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *access network maintenance* sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub-bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 3) Memastikan tersedianya usulan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) *access network maintenance* mengacu pada strategi dan kebijakan pengelolaan *access network maintenance*.
- 4) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *access network maintenance* melalui pelaksanaan RKA dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI)
- 5) Memastikan terkendalinya kesiapan operasi jaringan akses melalui implementasi program pengembangan, pemeliharaan rutin, perbaikan, dan peningkatan kualitas (QE) jaringan akses tembaga dan jaringan akses radio serta FO (*Fiber Optic*).

e. *Manager Access Network Operation*

Manager Access Network Operation memiliki kewenangan untuk mendayagunakan seluruh potensi jaringan pelanggan melalui penyelenggaraan pasang baru/mutasi, perbaikan ganggu serta pengelolaan teknik *access support*, anggaran dan material secara optimal sehingga target kepuasan pelanggan serta target indikator performansi dan kehandalan jaringan dapat dicapai. *Manager Access Network Operation* mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Memastikan tersedianya strategi pengelolaan *Access Network Operation* yang sejalan dengan strategi operasional Kandatel Malang.

- 2) Memastikan tersedianya rumusan/penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *Access Network Operation* sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub-bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 3) Memastikan tersedianya usulan RKA *Access Network Operation* mengacu pada strategi dan kebijakan pengelolaan *Access Network Operation*.
- 4) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *Access Network Operation* melalui pelaksanaan RKA dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI).

f. *Manager Customer Care*

Manager Customer Care bertanggung jawab atas tercapainya pemeliharaan kepuasan dan loyalitas pelanggan konsumen atau retail di Datel melalui pengelolaan fungsi *Customer Care* yang *excellence* baik yang berbasis *Fixed Line*, *Fixed Wireline*, Data maupun *Value Added Service* guna mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan melalui pendayagunaan sumberdaya perusahaan.

Adapun tugas-tugas *Manager Customer Care* antara lain:

- 1) Memastikan tersedianya strategi pengelolaan *Customer Care* yang sejalan dengan strategi Operasional Datel.
- 2) Memastikan tersedianya rumusan atau penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *Customer Care* sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub-bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 3) Memastikan kebijakan *Customer Care* dan informasi penting dipahami oleh karyawan di jajaran organisasinya.
- 4) Memastikan terselenggaranya pelayanan pelanggan (*personal & prime customer*) berjalan secara *excellence* dan retensi pelanggan baik melalui *Direct Channel* (plasa) maupun *Indirect Channel* (wartel, warnet).
- 5) Memastikan implementasi pembinaan bisnis penyelenggaraan Wartel, Warnet, *Flexi Center* memenuhi tolok ukur kelayakan bisnis.

g. *Manager Fixed Phone Sales*

Manager Fixed Phone Sales bertanggung jawab terhadap efektivitas penjualan (*sales*) dan promosi penjualan untuk meningkatkan jumlah pelanggan produk *Fixed Phone (Wireline & Wireless)*. *Manager Fixed Phone Sales* mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Memastikan tersedianya strategi pengelolaan *Fixed Phone Sales* yang sejalan dengan strategi operasional Kandatel.
- 2) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *Fixed Phone Sales* melalui pelaksanaan RKA dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI).
- 3) Memastikan efektivitas program penjualan produk *Fixed Phone*.
- 4) Memastikan pengelolaan *demand waiting list* dan pemanfaatan hasil survei pasar.
- 5) Memastikan pemanfaatan informasi kompetitor secara efektif.
- 6) Memastikan efektivitas program promosi untuk mendukung penjualan produk
- 7) Memastikan efektivitas pembinaan *sales forces*.

h. *Manager Data and VAS Sales*

Manager Data and VAS Sales bertanggung jawab terhadap efektivitas penjualan (*sales*) dan promosi penjualan untuk meningkatkan jumlah pelanggan produk *Data, Internet dan Content VAS*. Adapun tugas-tugas *Manager Data and VAS Sales* antara lain:

- 1) Memastikan tersedianya rumusan atau penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *Sales Data* dan *VAS* sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 2) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *Sales Data* dan *VAS* melalui pelaksanaan RKA dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI).
- 3) Memastikan kebijakan *Sales Data* dan *VAS* dan informasi penting dipahami oleh karyawan di jajaran organisasinya.
- 4) Memastikan efektivitas program penjualan produk *Data & Internet & VAS*.

- 5) Memastikan efektivitas pemanfaatan informasi kompetitor dan *customer profiling* untuk mendukung penjualan dan promosi.
- 6) Memastikan efektivitas pembinaan *sales forces* dan *outlets* (saluran distribusi).

i. *Manager General Support*

Manager General Support bertanggung jawab atas tercapainya sasaran pengelolaan *Logistic, Asset Management, Kandatel Secretary, Public Relation* dan *Data & Reporting* berjalan dengan baik dalam mendukung strategi DATEL Malang sesuai dengan kaidah etika bisnis dan *Good Corporate Governance*. Tugas dari *Manager General Support* antara lain:

- 1) Memastikan tersedianya rumusan atau penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan *General Support* Datel sesuai dengan pedoman serta kebijakan sub-bisnis unitnya serta kebijakan fungsional perusahaan.
- 2) Memastikan tercapainya kinerja fungsi *General Support* Datel melalui pelaksanaan RKA dan implementasi sistem pengelolaan kinerja di fungsinya sesuai kebijakan yang berlaku (SKU dan SKI).
- 3) Memastikan tersedianya dukungan logistik bagi unit-unit kerja lainnya secara efektif dan efisien.
- 4) Memastikan pemanfaatan asset perusahaan secara optimal.
- 5) Memastikan bahwa setiap program kemitraan dan bina lingkungan yang ditetapkan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan citra perusahaan.
- 6) Memastikan rumusan prosedur teknis atau aturan-aturan serta program kerja *General Support* yang dapat digunakan sebagai *guideline* dalam implementasi strategi, serta memastikan efektivitas implementasinya.
- 7) Memastikan tersedianya "*improvement proces*" dalam pengelolaan *general support*.
- 8) Memastikan pengelolaan dan penyelenggaraan kesekretariatan Kandatel (Kantor Daerah Telkom) yang meliputi fungsi *public relation, data & reporting, dan office administration* berjalan secara efektif.

5. Personalia

a. Jumlah Total Karyawan

Tabel 6

Total karyawan berdasarkan jenis kelamin

Count of NIK Nama Loker Induk	Jenis Kelamin		Grand Total
	laki-laki	perempuan	
BAGIAN ACCESS NETWORK MAINTENANCE	31	5	36
BAGIAN ACCESS NW OPERATION	37	4	41
BAGIAN BUSINESS PERF	12	1	13
BAGIAN CUSTOMER CARE	18	19	37
BAGIAN DATA & VAS SALES	8	3	11
BAGIAN FIXED PHONE SALES	10	5	15
BAGIAN GENERAL SUPPORT	11	6	17
Kandatel Malang	2	-	2
Grand Total	129	43	172

b. Pengelolaan Hubungan Kerja

Pembinaan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan PT.TELKOM menggunakan Survei Kepuasan Karyawan (Employee Satisfaction Survey), dengan menggunakan metode sistem exploratory research untuk mendapatkan masukan dari pegawai. Sementara untuk penyelesaian permasalahan yang muncul dilakukan dalam forum bipartit.

TELKOM telah melakukan komunikasi dengan karyawan, antara lain melalui sosialisasi kebijakan SDM kepada pemimpin senior (senior leader), pengelola SDM ataupun kepada karyawan melalui media WEB, Indonet, conference call ataupun tatap muka.

c. Sistem Evaluasi Karyawan

Transparansi penilaian kinerja pegawai penerapan penilaian kompetensi pegawai dengan menggunakan kompetensi assessment tools, melalui assessment online penilaian dilakukan secara langsung, yang melibatkan pegawai yang bersangkutan, atasan langsung, rekan sekerja dan bawahan serta dokumen nilai kinerja individu. Assessment center juga dimanfaatkan untuk mengetahui potensi seorang pegawai dalam hal penempatan jabatan dan promosi.

Evaluasi karyawan dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali. Masing - masing karyawan diwajibkan setiap awal tahun membuat dan memberikan SKI (sasaran kerja dan target kerja yang terukur) yang

nantinya akan dievaluasi. Dalam penilaian, karyawan akan digolongkan sesuai dengan sasaran target yang telah terlaksana. Sistematis penggolongan hasil evaluasi sangat tergantung dengan pencapaian sasaran target karyawan tersebut :

- 1) P1, Sangat baik
- 2) P2, Baik
- 3) P3, Cukup
- 4) P4, Tidak Baik
- 5) P5, Sangat Tidak baik

d. Kesejahteraan Karyawan

Sejalan dengan meningkatnya produktivitas karyawan dan kinerja Perseroan, TELKOM telah meningkatkan kesejahteraan dalam bentuk peningkatan take home pay, antara lain, kenaikan gaji dasar dan kenaikan tunjangan dasar bagi seluruh karyawan, yang menyebabkan kenaikan infasi yang cukup tinggi. TELKOM juga memberikan tunjangan jabatan apabila pegawai memperoleh promosi atau dipindahkan lokasi kerjanya ke unit yang memiliki kelas lebih tinggi dibandingkan lokasi kerja sebelumnya. Kenaikan take home pay tersebut berdampak pada naiknya tunjangan cuti tahunan, tunjangan hari besar keagamaan dan insentif. Selain itu, TELKOM memberikan penyesuaian tarif kesehatan bagi karyawan tertentu, kenaikan tarif dasar fasilitas perumahan, penyesuaian indeks lokasi perumahan dan penyesuaian besaran jasa produksi dengan memperhatikan Laba Bersih (Net Income) TELKOM setiap tahunnya.

Kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dalam hal ini PT. Telkom sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Gaji dasar
- 2) Gaji konjungtur (santunan transport, sembako, dll)
- 3) Gaji posisi / jabatan
- 4) Reward prestasi
- 5) Jaminan kesehatan, jamsostek
- 6) Rumah dan uang perumahan bagi kepala Telkom
- 7) Cuti tahunan, cuti hamil sampai anak ke-tiga
- 8) Secara priodik mengadakan rekreasi bersama

TELKOM memberikan layanan kesehatan bagi pegawainya melalui Yayasan Kesehatan (Yakes) TELKOM. Aktivitas utama Yakes adalah menyelenggarakan pembinaan dan pemeliharaan derajat kesehatan karyawan dan pensiunan TELKOM beserta keluarganya. Jumlah sarana pelayanan kesehatan Yakes TELKOM di seluruh Indonesia sebanyak 978 unit, terdiri dari 17 sarana pelayanan kesehatan yang langsung diselenggarakan oleh Yakes TELKOM berupa Titik Pelayanan Kesehatan Khusus. Sejumlah 960 sarana pelayanan kesehatan lainnya diselenggarakan dalam kerja sama dengan mitra kesehatan, yaitu dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, rumah sakit, apotik, laboratorium klinik, optik dan tekniker gigi. Pada akhir tahun 2006, jumlah sarana pelayanan kesehatan bertambah 14 unit.

e. Pemberian penghargaan terhadap karyawan

Penghargaan perusahaan kepada karyawan atau unit yang berprestasi dan dalam rangka meningkatkan prestasi dan produktivitas pegawai, TELKOM telah memberikan beberapa penghargaan. Penghargaan dalam bidang keagamaan diberikan setiap tahun kepada karyawan yang telah lolos seleksi sesuai dengan agama masing-masing, antara lain Penghargaan Haji, penghargaan umrah, Ziarah Kristiani, Ziarah Hindu (Dharma Yatra). Penghargaan untuk prestasi unit/individu adalah penghargaan perusahaan yang diberikan kepada karyawan/unit terbaik sesuai dengan kategori atau bidang yang ditetapkan. Beberapa jenis penghargaan unit/individu yang telah diberikan TELKOM adalah Best Manager, Best staff, Healthiest Family, Best Innovator, Datel Award bidang kinerja, bidang pengelolaan jaringan akses dan bidang Plasa TELKOM.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 63 responden yang merupakan sampel dari keseluruhan jumlah karyawan tetap PT. Telkom Kandatel Malang sejumlah 172 karyawan. Para responden diberikan daftar pertanyaan/angket yang terdiri dari 37 item pertanyaan yang terkait dengan konsep kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi financial dan non fonansial. Sebanyak 63 angket yang disebarakan kepada para responden semuanya kembali dan telah terisi. Adapun identitas responden yang diambil sebagai bahan penelitian meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

1. Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan usia:

Tabel 7
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	≤25	5	7,9
2.	>25-30	3	4,8
3.	>30-35	5	7,9
4.	>35-40	6	9,5
5.	>40-45	10	15,9
6.	>45-50	20	31,7
7.	≥50	14	22,2
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah (2008).

Pada tabel responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berusia <45-50 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 31,7%; kemudian disusul usia ≥50 sebanyak 14 responden dengan presentase 22,2%; selanjutnya usia <40-45 sejumlah 10 dengan presentase 15,9%; usia <35-40 sebanyak 6 responden dengan presentase 9,5%; usia <30-35 sebanyak 5 responden dengan presentase 7,9%; usia ≥25 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 7,9%; dan usia ≤25-30 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 4,8%.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 8
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	54
2	Perempuan	29	46
	Jumlah	63	100

Sumber: Data Primer Diolah (2008).

Pada tabel responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 34 orang responden dengan presentase 54%, sedangkan responden perempuan berjumlah 29 orang responden dengan presentase 46%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 9
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	SD	1	1,6
2.	SLTP	1	1,6
3.	SMU/SMK	27	42,9
4.	Diploma	19	30,2
5.	S1	15	23,8
	Jumlah	63	100

Sumber: Data Primer Diolah (2008).

Pada tabel responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMU/SMK dengan jumlah 27 responden dengan presentase 42,9%, selanjutnya disusul dengan responden berpendidikan Diploma dengan jumlah 19 responden dengan presentase 30,2%, responden

berpendidikan S1 dengan jumlah 15 responden dengan presentase 23,8%, dan responden berpendidikan SD dan SLTP dengan jumlah masing-masing 1 responden dengan presentase 1,6%.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 10
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	≤5 tahun	5	7,9
2.	>5-10 tahun	6	9,5
3.	>10-15 tahun	7	11,1
4.	>15-20 tahun	4	6,3
5.	≥ 20 tahun	41	65,1
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah (2008).

Pada tabel responden berdasarkan masa kerja terlihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun dengan jumlah responden sebanyak 41 responden dengan presentase 65,1%, kemudian disusul oleh responden dengan masa kerja antara <10-15 tahun dengan jumlah 7 responden dengan presentase 11,1%, responden dengan masa kerja <5-10 tahun dengan jumlah 6 responden dengan presentase 9,5%, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 5 responden dengan presentase 7,9%, dan responden dengan masa kerja <15-20 tahun dengan jumlah 4 responden dengan presentase 6,3%

C. Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang telah terkumpul dengan menggambarkan item-item atau butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Untuk mendeskripsikan item/variabel maka hasil rata-rata skor item/variabel diklasifikasikan berdasarkan rentang skala sebagai berikut:

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 4
- c. Jumlah kelas = 4

Berdasarkan rentang skor diatas maka interval = (skor tertinggi – skor terendah)/jumlah kelas = $(4-1)/4 = 0,75$ sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- a. 1,00-1,75 = sangat rendah/sangat kecil/sangat lemah
- b. 1,76-2,51 = rendah/kecil/lemah
- c. 2,52-3,27 = tinggi/besar/kuat
- d. 3,28-4,03 = sangat tinggi/sangat basar/sangat kuat

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item yang diteliti dan rata-rata skor untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala campuran hasil tranformasi (Ordinal dan Interval), yaitu:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> a. Skor 1 = jawaban sangat tidak setuju, sangat tidak sesuai b. Skor 2 = jawaban tidak setuju, tidak sesuai c. Skor 3 = jawaban setuju, sesuai d. Skor 4 = jawaban sangat setuju, sangat sesuai |
|--|

Sesuai dengan model analisis penelitian pada bab terdahulu, variabel yang diteliti atas variabel bebas yakni kompensasi financial dan non financial serta variabel terikat yakni Prestasi kerja.

Analisis statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut akan diuraikan secara satu persatu mulai dari variabel bebas yakni kompensasi finansial (X1), non finansial (X2), serta variabel terikat yakni prestasi kerja (Y).

a. Variabel kompensasi finansial (X_1)

Tabel 11
Distribusi frekuensi variabel kompensasi finansial (X_1)

No	Item	Jawaban Responden								Mean	
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1	X1.1	1	1,6	7	11,1	43	68,3	12	19	3.0476	
2	X1.2			2	3,2	43	68,3	18	28,6	3.2540	
3	X1.3			15	23,8	34	54	14	22,2	2.9841	
4	X1.4	1	1,6	9	14,3	32	50,8	21	33,3	3.1587	
5	X1.5			10	15,9	36	57,1	17	27	3.1111	
6	X1.6			9	14,3	32	50,8	22	34,9	3.2063	
7	X1.7	1	1,6	15	23,8	31	49,2	16	25,4	2.9841	
8	X1.8			14	22,2	31	49,2	18	28,6	3.0635	
9	X1.9			9	14,3	42	66,7	12	19	3.0476	
10	X1.10			12	19	37	58,7	14	22,2	3.0317	
11	X1.11	1	1,6	7	11,1	42	66,7	13	20,6	3.0635	
										Mean	3.0865

Sumber: Data Primer (2009)

Keterangan

- X1.1: Kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan tanggung jawab
 X1.2: Kesesuaian waktu penerimaan gaji dengan kebijakan perusahaan
 X1.3: Kesesuaian gaji yang diterima dengan karyawan pada unit yang sama
 X1.4: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan kehadiran
 X1.5: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan prestasi kerja
 X1.6: Kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan keuntungan perusahaan
 X1.7: Kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan
 X1.8: Kesesuaian jaminan kesehatan yang diterima dengan harapan
 X1.9: Pemberian tunjangan hari libur, hari besar, hari tua
 X1.10: Pemberian tunjangan Sesuai dengan harapan
 X1.11: Pemberian tunjangan sesuai dengan tanggung jawab.

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi finansial (X_1) diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan tanggung jawab ($X_{1.1}$) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 12 responden (19%) menyatakan sangat sesuai, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak sesuai, 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian waktu penerimaan gaji ($X_{1.2}$) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 18 responden (28,6%) menyatakan sangat sesuai, 2 responden

(3,2%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian gaji yang diterima dengankaryawan pada unit yang sama ($X_{1.3}$) adalah sebanyak 34 responden (54%), 15 responden (23,8%) menyatakan tidak sesuai, 14 responden (22,2%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.4}$) adalah sebanyak 32 responden (50,8%), 21 responden (33,3%) menyatakan sangat sesuai, 9 responden (14,3%) menyatakan tidak sesuai, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan prestasi kerja ($X_{1.5}$) adalah sebanyak 36 responden (57,1%), 17 responden (27%) menyatakan sangat sesuai, 10 responden (15,9%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah pemberian bonus mempertimbangkan keuntungan perusahaan ($X_{1.6}$) adalah sebanyak 32 responden (50,8%), 22 responden (34,9%) menyatakan sangat sesuai, 9 responden (14,3%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan ($X_{1.7}$) adalah sebanyak 31 responden (49,2%), 16 responden (25,4%) menyatakan sangat sesuai, 15 responden (23,8%) menyatakan tidak sesuai, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jaminan kesehatan yang diterima dengan harapan ($X_{1.8}$) adalah sebanyak 31 responden (49,2%), 18 responden (28,6%) menyatakan sangat sesuai, 14 responden (22,2%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan pemberian tunjangan hari libur, hari besar, hari tua ($X_{1.9}$) adalah sebanyak 42 responden (66,7%), 12 responden (19%) menyatakan sangat sesuai, 9

responden (14,3%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan pemberian tunjangan sesuai dengan harapan ($X_{1.10}$) adalah sebanyak 37 responden (58,7%), 14 responden (22,2%) menyatakan sangat sesuai, 12 responden (19%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan pemberian tunjangan telah sesuai dengan tanggung jawab ($X_{1.11}$) adalah sebanyak 42 responden (66,7%), 13 responden (20,6%) menyatakan sangat sesuai, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak sesuai, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi finansial (X_1) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3.0865 yang artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi finansial yang berlaku PT. Telkom Kandatel Malang kuat dan sudah sesuai.

b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non Finansial (X_2)

No	Item	Jawaban Responden								Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1			12	19	42	66,7	9	14,3	2.9524
2	X2.2			5	7,9	42	66,7	16	25,4	3.1746
3	X2.3	1	1,6	9	14,3	32	50,8	21	33,3	3.1587
4	X2.4			7	11,1	38	60,3	18	28,6	3.1746
5	X2.5			5	7,9	35	55,6	23	36,5	3.2857
6	X2.6			10	15,9	44	69,8	9	14,3	2.9841
7	X2.7			10	15,9	41	65,1	12	19	3.0317
8	X2.8	1	1,6	6	9,5	35	55,6	21	33,3	3.2063
9	X2.9			5	7,9	41	65,1	17	27	3.1905
10	X2.10	1	1,6	7	11,1	43	68,3	12	19	3.0476
11	X2.11			7	11,1	39	61,9	17	27	3.1587
12	X2.12			16	25,4	34	54	13	20,6	2.9524
13	X2.13	1	1,6	22	34,9	35	55,6	5	7,9	2.6984
									Mean	3.0781

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Keterangan:

- X2.1: Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian
- X2.2: Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dalam bidang pendidikan
- X2.3: Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik
- X2.4: Frekuensi pertemuan formal
- X2.5: Frekuensi pertemuan non formal
- X2.6: Persamaan misi
- X2.7: Penentuan standart kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan
- X2.8: Tingkat kesulitan pekerjaan
- X2.9: Banyaknya pekerjaan yang diberikan
- X2.10: Kebijakan yang mendukung untuk berprestasi
- X2.11: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian
- X2.12: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan
- X2.13: Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi non financial (X_2) diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian ($X_{2.1}$) adalah sebanyak 42 responden (66,7%), 12 responden (19%) menyatakan tidak sesuai, 9 responden (14,3%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian beban kerja dalam bidang pendidikan ($X_{2.2}$) adalah sebanyak 42 responden (66,7%), 16 responden (25,4%) menyatakan sangat sesuai, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik ($X_{2.3}$) adalah sebanyak 32 responden (50,8%), 21 responden (33,3%) menyatakan sangat sesuai, 9 responden (14,3%) menyatakan tidak sesuai, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan frekuensi pertemuan formal ($X_{2.4}$) adalah sebanyak 38 responden (60,3%), 18 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan frekuensi pertemuan non formal ($X_{2.5}$) adalah sebanyak 35 responden (55,6%), 23 responden (36,5%) menyatakan sangat setuju, 5 responden

(7,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan persamaan misi ($X_{2.6}$) adalah sebanyak 44 responden (69,8%), 10 responden (15,9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan penentuan standart kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan ($X_{2.7}$) adalah sebanyak 41 responden (65,1%), 12 responden (19%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (15,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tingkat kesulitan pekerjaan ($X_{2.8}$) adalah sebanyak 35 responden (55,6%), 21 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan banyaknya pekerjaan yang diberikan ($X_{2.9}$) adalah sebanyak 41 responden (65,1%), 17 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kebijakan yang mendukung untuk berprestasi ($X_{2.10}$) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 12 responden (19%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian ($X_{2.11}$) adalah sebanyak 39 responden (61,9%), 17 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan ($X_{2.12}$) adalah sebanyak 34 responden (54%), 16 responden (25,4%)

menyatakan tidak setuju, 13 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan ($X_{2.13}$) adalah sebanyak 35 responden (55,6%), 22 responden (34,9%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (7,9%) menyatakan sangat setuju, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi non finansial (X_2) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3,0781 yang artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi finansial yang berlaku PT. Telkom Kandatel Malang sudah sesuai.

c. Variabel prestasi kerja

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi kerja (Y)

No	Item	Jawaban Responden								Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1			5	7,9	44	69,8	14	22,2	3.1429
2	Y2			5	7,9	44	69,8	14	22,2	3.1429
3	Y3			6	9,5	44	69,8	13	20,6	3.1111
4	Y4			4	6,3	37	58,7	22	34,9	3.2857
5	Y5			6	9,5	43	68,3	14	22,2	3.1270
6	Y6			7	11,1	40	63,5	16	25,4	3.1429
7	Y7			5	7,9	39	61,9	19	30,2	3.2222
8	Y8	2	3,2	5	7,9	45	71,4	11	17,5	3.0317
9	Y9	2	3,2	12	19	38	60,3	11	17,5	2.9206
10	Y10	1	1,6	12	19	40	63,5	10	15,9	2.9365
11	Y11			2	3,2	45	71,4	16	25,4	3.2222
12	Y12	1	1,6	4	6,3	43	68,3	15	23,8	3.1429
13	Y13			7	11,1	43	68,3	13	20,6	3.0952
									Mean	3.1172

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Keterangan:

- Y1: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target pegawai
- Y2: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan
- Y3: Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standart
- Y4: Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- Y5: Kualitas Hasil Kerja sesuai dengan harapan perusahaan

- Y6: Ketrampilan dalam mengerjakan tugas
- Y7: hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu
- Y8: Tingkat kesalahan yang ditolelir dengan standar perusahaan
- Y9: Kemampuan dalam mengambil keputusan sesuai dengan bimbingan atasan
- Y10: Mampu mengambil keputusan tanpa adanya bimbingan atasan
- Y11: Tingkat prestasi telah sesuai dengan standar kinerja
- Y12: Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- Y13: Ketepatan waktu sesuai dengan standart perusahaan

Dari tabel di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target pegawai (y_1) adalah sebanyak 44 responden (69,8%), 14 responden (22,2%) menyatakan sangat sesuai, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan (Y_2) adalah sebanyak 44 responden (69,8%), 14 responden (22,2%) menyatakan sangat sesuai, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standart perusahaan (Y_3) adalah sebanyak 44 responden (69,8%), 13 responden (20,6%) menyatakan sangat sesuai, 6 responden (9,5%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan ketelitian dalam mengerjakan tugas (Y_4) adalah sebanyak 37 responden (58,7%), 22 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan (Y_5) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 14 responden (22,2%) menyatakan sangat sesuai, 6 responden (9,5%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan ketrampilan dalam mengerjakan tugas (Y_6) adalah sebanyak 40 responden (63,5%), 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, 7

responden (11,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan hasil kerja yang lebih baik dari masa lalu (Y_7) adalah sebanyak 39 responden (61,9%), 19 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tingkat kesalahan yang masih ditolelir dengan standart perusahaan (Y_8) adalah sebanyak 45 responden (71,4%), 11 responden (17,5%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (7,9%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan kemampuan pengambilan keputusan sesuai dengan bimbingan atasan (Y_9) adalah sebanyak 38 responden (60,3%), 12 responden (19%) menyatakan tidak sesuai, 11 responden (17,5%) menyatakan sangat sesuai, dan 2 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kemampuan pengambilan keputusan tanpa bimbingan atasan (Y_{10}) adalah sebanyak 40 responden (63,5%), 12 responden (19%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (15,9%) menyatakan sangat setuju, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan tingkat prestasi telah sesuai dengan standart kinerja (Y_{11}) adalah sebanyak 45 responden (71,4%), 16 responden (25,4%) menyatakan sangat sesuai. 2 responden (3,2%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Y_{12}) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 15 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan ketepatan waktu sesuai dengan standart perusahaan (Y_{13}) adalah sebanyak 43 responden (68,3%), 13 responden (20,6%) menyatakan

sangat sesuai, 7 responden (11,1%) menyatakan tidak sesuai, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item-item variabel prestasi kerja (Y) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3.1172 yang artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Telkom Kandatel Malang sangat tinggi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X_1), dan non finansial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14

Rekapitulasi Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
X	Y					
(Constant)	Y	10,606		2,558	0,013	
X1		0,367	0,357	3,102	0,003	Signifikan
X2		0,437	0,415	3,609	0,001	Signifikan
R		=0.687				
R Square		=0.472				
F hitung		=26.770				
Sign. F		=0.000				
α		=0.05				
Y=		10,606 + 0,367 X_1 + 0,437 X_2				

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

D. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis :

1. Uji Serempak/Uji F

Pengujian terhadap hipotesis uji serempak/uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Berdasarkan hasil uji regresi, pengujian secara simultan menghasilkan probabilitas sebesar 0,013. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis alternatif diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi finansial (gaji, insentif, jaminan kesehatan dan tunjangan) dan kompensasi non finansial (tugas-tugas yang menarik, hubungan dengan kerabat kerja, kebijakan yang sehat dalam perusahaan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

Tabel 15

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis	Nilai	Status
Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan	F = 10,606 Sig F = 0,013	H ₀ ditolak

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Berdasarkan hasil uji regresi, pengujian terhadap masing-masing variabel akan dijelaskan pada pembahasan berikut ini:

Tabel 16
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis Alternatif (Ha)	t	Nilai	Status
Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	3,102	Sig t = 0,003	H ₀ ditolak
Variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	3,609	Sig t = 0.001	H ₀ ditolak

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Berdasarkan tabel tersebut maka pada pengujian ini lebih kecil dari α (0.05). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

a. Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan probabilitas sebesar 0,003. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial terhadap variabel kompensasi non finansial terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan probabilitas sebesar 0,001. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) distribusi frekuensi item-item kompensasi finansial (X_1) sebesar 3,0865 dengan kelemahan pada item kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan ($X_{1.7}$), dan kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3.0781 dengan kelemahan item pada kenyamanan lingkungan kerjamempertimbangkan kebersihan ($X_{2.12}$) dan kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan ($X_{2.13}$). Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada PT. Telkom Kandatel Malang telah sesuai dengan keinginan karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga telah diketahui bahwa prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 3,1172 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang sangat tinggi.

Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh koefisien Beta sebesar 0,357 atau 35,7%. Dan variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh Koefisien Beta sebesar 0,415 atau 41,5%. Maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel kompensasi non finansial dikarenakan variabel kompensasi finansial mempunyai koefisien Beta terbesar. hal tersebut didukung oleh Sritua (1993:12) yang menyatakan bahwa untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier maka digunakanlah Koefisien Beta yang terstandarisasi (*Standardized Coefficient*). Kompensasi non financial dapat diukur melalui tugas-tugas yang menarik, hubungan dengan kerabat kerja, kebijakan yang sehat dalam perusahaan dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) variabel kompensasi non finansial (X_2) mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang.

Persamaan regresi linier berganda semakin baik jika nilai R Square semakin besar atau mendekati 1. Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0.472 atau 47.2%. Angka ini

menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2), yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Motivasi, Kemampuan karyawan, dan dari pihak perusahaan seperti teknologi.

Dari hasil pembahasan, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompensasi yang didasarkan atas kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat terlihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal ini terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan yang mengindikasikan bahwa setelah dilaksanakan kompensasi ternyata prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang mengalami peningkatan.

Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja Seperti yang telah dikemukakan oleh Robbin (1996: 118) "apabila karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang adil dan memuaskan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi dengan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan". Menurut Mathis dan Jackson (2006: 423) "imbangan kerja dan insentif mencerminkan perbedaan perbedaan kinerja diantara para karyawan.karyawan yang bekerja dengan baik menerima kenaikan kompensasi yang lebih besar; mereka yang tidak bekerja memuaskan menjumpai kenaikan kompensasi yang kecil atau tidak mendapati kenaikan sama sekali". Dari kedua pendapat tersebut jelaslah sudah bahwa kompensasi dapat memotifasi karyawan untuk berprestasi.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan gambaran umum responden dapat diketahui karyawan PT TELKOM Kandatel Malang berdasarkan usia jumlah terbanyak adalah usia 45 - 50 tahun yang termasuk kedalam katagori karyawan yang kurang produktif namun berdasarkan masa kerja karyawan PT.TELKOM terbanyak adalah lebih dari 20 tahun sehingga memiliki pengalaman yang sangat baik dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki dan tingkat pendidikan terbanyak adalah SMU/SMK.
2. Berdasarkan analisis diskriptif terungkap bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki mean 3.0865 bila dikaji lebih jauh pada item kesesuaian layanan kesehatan dengan kebutuhan ($X_{1,7}$) masih terdapat kelemahan. Dan pada variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki mean 3.0781 bila dikaji lebih jauh pada item kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan ($X_{2,12}$) dan kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kedisiplinan($X_{2,13}$) masih terdapat kelemahan. Sedangkan pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) telah sesuai.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,013 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial kedua variabel dalam kompensasi yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Dari hasil analisis ini juga dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien beta yang terstandarisasi variabel kompensasi non finansial paling besar yaitu sebesar 0,415. Sedangkan kompensasi finansial hanya sebesar 0,357.

B. Saran

Setelah mempelajari, menganalisis dan memberikan kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi PT. Telkom Kandatel Malang. Secara umum kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial yang ada di PT. Telkom Kandatel Malang baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi adalah:

1. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat berprestasi dan lebih loyal terhadap perusahaan.
2. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih memperhatikan keseimbangan pada lingkungan internal perusahaan terutama pada kebersihan dan kedisiplinan, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih maksimal.
3. PT. Telkom Kandatel Malang Sebaiknya lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya sehingga karyawan mempunyai daya saing yang tinggi terhadap karyawan lainnya.
4. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada terutama fasilitas kesehatan yang lebih terjangkau lagi bagi karyawan sehingga pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Demikian simpulan dan saran yang peneliti kemukakan dengan harapan agar apa yang penulis uraikan dapat membantu pihak perusahaan dalam memberi masukan berupa data empiris yang dapat digunakan untuk memahami konsep kompensasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan melakukan penelitian mengenai penerapan kompensasi yang terbukti memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia A, Dian, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aui Thahara, Wenny, 2006. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Bungin, H.M Burhan, Prof, Dr, S.Sos, MSi, 2005.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Cetakan 3.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dessler. Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid Dua. Jakarta :PT Prenhalindo.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalia*, dialih bahasakan oleh M.Madud, Jakarta : Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta : BPFE
- Malayu S.P, Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.
- Martina, Ida, 2007.*pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang :Universitas Brawijaya.
- Martoyo, Susilo, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta : BPFE
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Edisi 10.Jakarta : Salemba Empat.
- Narbuko, Chdid & Achmadi, Abu, 2003. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi H.Hadari, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Prees.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rao,T.V,1996. *Penilaian Prestasi Kerja:Teori dan Praktek*, Seri Manajemen No 125. Dialih Bahasakan oleh Ny L.Mulyana. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT Prenhallindo: Jakarta

Sanusi, A, 2003. *Metodologi Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Pertama. Malang : Buntara Media.

Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

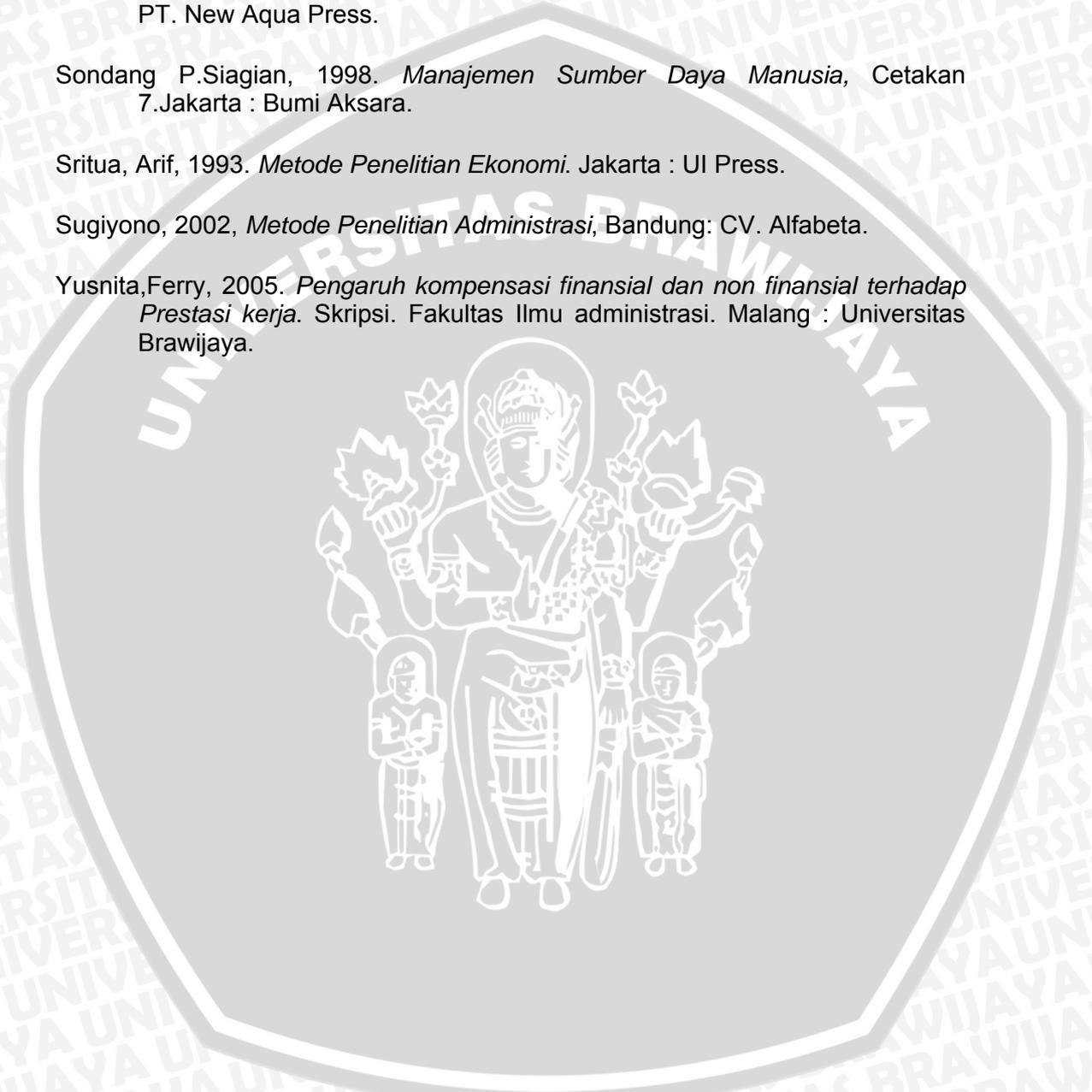
Singarimbun, Masri., Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. New Aqua Press.

Sondang P.Siagian, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 7. Jakarta : Bumi Aksara.

Sritua, Arif, 1993. *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta : UI Press.

Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.

Yusnita, Ferry, 2005. *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Prestasi kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.



LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada YTH.
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan
PT. TELKOM KANDATEL Malang Tbk.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, saya mohom dengan hormat bapak / ibu / saudara / saudari berkenan untuk meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi beberapa pertanyaan berikut ini yang saya lampirkan. Perlu ditekankan disini, bahwa dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah, adapun jawaban anda adalah benar.

Mengingat penelitian ini semata-mata dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka saya sangat mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan identitas responden dan hasil kuesioner tersebut.

Atas perhatiannya dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Rieke Hanintyas K

Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan (fasilitas-fasilitas seperti ruang kantor, tempat parkir dan tempat beribadah)

Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab anda dalam bekerja

2. Pendapat responden terhadap Kompensasi non Finansial

Pernyataan	Pendapat			
	SS	S	TS	STS
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan keahlian anda				
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kemampuan anda (pendidikan maupun kecekatan dalam bekerja)				
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memperhatikan kondisi fisik anda				
Frekuensi pertemuan non formal mempererat hubungan anda dalam bekerja				
Frekuensi pertemuan formal mempererat hubungan anda dalam bekerja				
Persamaan misi mempererat hubungan anda dalam bekerja				
Penentuan standart kerja sesuai dengan rata-rata kemampuan karyawan				
Penentuan standart kerja sesuai dengan rata-rata tingkat kesulitan yang diberikan				
Penentuan standart kerja sesuai dengan rata-rata jumlah pekerjaan yang diberikan				
Kebijakan perusahaan telah mendukung anda untuk berprestasi dalam pekerjaan				
Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan anda untuk lebih berprestasi (kerapian)				
Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan anda untuk lebih berprestasi (kebersihan)				
Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan anda untuk lebih berprestasi (kedisiplinan)				

3. Pendapat Responden terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan	Pendapat			
	SS	S	TS	STS
Hasil kerja anda telah sesuai dengan target kerja anda				
Hasil kerja anda telah sesuai dengan target perusahaan				
Hasil kerja anda telah sesuai dengan standart perusahaan				
Ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
Kualitas hasil kerja anda telah sesuai dengan harapan perusahaan				
Ketrampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
Hasil kerja yang anda capai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu				
Tingkat kesalahan yang masih ditolerir dengan standart perusahaan				
Anda mampu mengambil keputusan dengan bimbingan atasan				
Anda mampu mengambil keputusan tanpa adanya bimbingan atasan				
Tingkat prestasi anda telah sesuai dengan standart kinerja perusahaan				
Ketepatan waktu anda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
Ketepatan waktu anda telah sesuai dengan standart perusahaan				

LAMPIRAN 2

Rekapitulasi kuesioner

No.	Umur	Masa Kerja (thn)	Jenis Kelamin	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1	X2.1	X2.1
1	26	7	Pria	SLTA	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	30	4	4
2	25	5	Pria	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4
3	35	12	Wanita	S1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	30	2	3
4	46	24	Pria	SLTA	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	37	4	3
5	49	27	Wanita	Diploma	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	3
6	51	30	Wanita	SLTA	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	36	3	3
7	36	36	Pria	S1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	34	2	3
8	41	21	Wanita	Diploma	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35	3	4
9	32	10	Wanita	SLTA	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	3
10	44	23	Pria	Diploma	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	35	4	4
11	36	15	Pria	S1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3
12	51	31	Wanita	SLTA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	3	3
13	48	25	Pria	SLTA	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	35	4	4
14	53	31	Pria	SLTA	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4
15	36	10	Pria	S1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	36	3	3
16	44	21	Pria	S1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3
17	45	24	Wanita	SLTA	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	30	2	2
18	55	32	Pria	S1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31	3	3
19	23	1	Wanita	S1	3	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	35	2	2
20	37	15	Wanita	SLTA	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	32	3	3
21	48	25	Pria	Diploma	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	3
22	49	28	Wanita	Diploma	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3
23	49	25	Pria	SLTA	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	32	3	3

24	20	1	Wanita	Diploma	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	27	3	3
25	24	1	Wanita	Diploma	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3
26	34	10	Wanita	SLTA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3
27	35	13	Wanita	S1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42	4	4
28	46	24	Pria	Diploma	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	3
29	48	27	Wanita	SLTP	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	3	3
30	46	22	Pria	Diploma	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	36	3	4
31	47	16	Wanita	SLTA	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	31	2	2
32	54	31	Pria	SLTA	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	34	3	3
33	29	10	Pria	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	4
34	41	14	Wanita	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4
35	54	31	Wanita	Diploma	2	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3	33	3	3
36	47	26	Wanita	SLTA	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	3
37	45	20	Wanita	SLTA	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3
38	54	31	Pria	SD	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	38	4	3
39	49	30	Pria	SLTA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3
40	45	26	Wanita	Diploma	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	30	3	3
41	47	23	Pria	Diploma	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30	3	3
42	55	33	Wanita	SLTA	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	35	2	3
43	47	26	Wanita	SLTA	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	32	3	3
44	47	26	Pria	Diploma	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	33	3	3
45	54	33	Pria	S1	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	35	2	3
46	51	30	Wanita	SLTA	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	32	2	3
47	48	25	Pria	Diploma	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	33	2	3
48	49	27	Wanita	S1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	35	3	3
49	53	33	Pria	SLTA	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	32	3	3

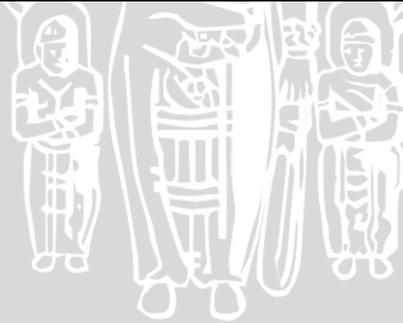
50	21	1	Pria	SLTA	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	32	3	3
51	44	23	Wanita	Diploma	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	36	3	2
52	29	8	Pria	SLTA	2	3	3	4	2	4	1	2	2	4	4	31	3	3
53	49	28	Wanita	SLTA	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	35	3	3
54	31	11	Pria	S1	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	36	3	3
55	45	24	Wanita	Diploma	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	37	3	4
56	37	12	Pria	S1	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	35	3	4
57	53	30	Pria	Diploma	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	38	2	3
58	46	23	Pria	S1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	33	3	3
59	55	35	Wanita	Diploma	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	31	3	4
60	42	20	Pria	SLTA	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	34	2	2
61	53	31	Pria	SLTA	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	36	3	4
62	40	19	Pria	SLTA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4
63	50	30	Pria	SLTA	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	38	3	4



X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Total X2	Y1	Y2	Y3	Y4
3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	42	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	48	4	4	4	4
3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	37	3	3	3	2
3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	42	4	3	3	3
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	41	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	39	3	3	3	3
1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	37	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	40	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	49	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	41	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	44	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42	3	3	3	3
3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	40	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	40	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	32	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	2	4
4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	36	3	3	4	4
4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	41	3	3	3	4
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	33	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3

3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	38	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	38	2	4	4	3
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	38	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	34	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	40	3	4	4	3
2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	31	2	2	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	40	3	3	3	4
4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	45	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	42	4	3	3	4
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	49	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	41	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	39	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	39	3	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	37	3	2	3	4
3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	37	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	2	3	3
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	39	3	4	3	3
3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	34	4	3	2	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	40	4	3	3	2

3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	42	4	3	3	3
2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	37	3	3	2	3
3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	39	3	3	3	3
2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	30	3	3	2	4
4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	42	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	42	2	3	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	43	3	3	4	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	39	4	3	3	2
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	38	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	42	3	4	3	2
3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	43	2	3	3	4
4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	43	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	3	4	4	3
4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	42	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	40	3	3	4	3



Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Total Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	3	4	3	4	3	3	48
2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
3	4	3	3	2	4	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	1	2	4	3	3	3	38
4	4	3	3	2	3	3	3	3	42
3	3	3	3	2	4	4	4	4	42
4	3	4	4	1	4	3	4	4	46
3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	3	1	4	4	4	4	47
4	3	3	3	4	3	3	3	3	41
4	3	4	2	2	3	3	3	3	40
3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
3	3	4	3	4	2	3	3	3	40
3	4	3	3	4	2	3	4	3	41
3	4	3	3	3	2	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	2	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	3	3	38

3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	4	4	3	3	3	4	4	46
2	2	2	2	2	2	2	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	4	4	3	3	4	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	3	4	4	3	4	3	3	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	4	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
4	4	4	3	3	3	4	3	3	44
3	2	3	3	3	3	4	2	2	38
3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
2	2	3	2	2	2	3	4	4	37

4	4	4	3	3	3	4	2	3	41
3	2	3	3	3	1	3	1	3	34
3	3	3	2	3	3	4	4	3	40
4	4	4	3	3	3	3	2	4	42
3	2	4	4	4	4	4	3	4	45
3	3	2	3	3	2	3	3	2	37
2	3	4	1	3	3	4	4	3	39
3	2	3	3	4	3	4	3	4	42
3	4	2	3	2	3	3	3	3	38
3	2	4	4	3	3	3	4	2	40
3	3	3	3	3	2	3	4	4	40
4	3	2	4	3	3	4	3	2	42
3	3	2	4	3	3	3	3	3	41
3	4	4	3	3	3	4	2	3	42



LAMPIRAN 3

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Statistics

Pendidikan

N	Valid	63
	Missing	0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	19	30.2	30.2	30.2
	S1	15	23.8	23.8	54.0
	SD	1	1.6	1.6	55.6
	SLTA	27	42.9	42.9	98.4
	SLTP	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Statistics

Jenis_Kelamin

N	Valid	63
	Missing	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	54.0	54.0	54.0
	Wanita	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Statistics

Umur

N	Valid	63
	Missing	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25-30	3	4.8	4.8	4.8
	<30-35	5	7.9	7.9	12.7
	<35-40	6	9.5	9.5	22.2
	<40-45	10	15.9	15.9	38.1
	<45-50	20	31.7	31.7	69.8
	<50	14	22.2	22.2	92.1
	>=25	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Statistics

Masa_Kerja

N	Valid	63
	Missing	0

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1-5	5	7.9	7.9	7.9
	<10-15	7	11.1	11.1	19.0
	<15-20	4	6.3	6.3	25.4
	<5-10	6	9.5	9.5	34.9
	>20	41	65.1	65.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.0476	3.2540	2.9841	3.1587	3.1111	3.2063	2.9841	3.0635	3.0476	3.0317	3.0635

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	7	11.1	11.1	12.7
	3	43	68.3	68.3	81.0
	4	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	43	68.3	68.3	71.4
	4	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	23.8	23.8	23.8
	3	34	54.0	54.0	77.8
	4	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	9	14.3	14.3	15.9
	3	32	50.8	50.8	66.7
	4	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15.9	15.9	15.9
	3	36	57.1	57.1	73.0
	4	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.3	14.3	14.3
	3	32	50.8	50.8	65.1
	4	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	15	23.8	23.8	25.4
	3	31	49.2	49.2	74.6
	4	16	25.4	25.4	100.0

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	15	23.8	23.8	25.4
	3	31	49.2	49.2	74.6
	4	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	22.2	22.2	22.2
	3	31	49.2	49.2	71.4
	4	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.3	14.3	14.3
	3	42	66.7	66.7	81.0
	4	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	19.0	19.0	19.0
	3	37	58.7	58.7	77.8
	4	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	7	11.1	11.1	12.7
	3	42	66.7	66.7	79.4
	4	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.9524	3.1746	3.1587	3.1746	3.2857	3.0000	3.0317	3.2063	3.1905	3.0476	3.1587	2.9524	2.6984

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	19.0	19.0	19.0
	3	42	66.7	66.7	85.7
	4	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	42	66.7	66.7	74.6
	4	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	9	14.3	14.3	15.9
	3	32	50.8	50.8	66.7
	4	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.1	11.1	11.1
	3	38	60.3	60.3	71.4
	4	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	35	55.6	55.6	63.5
	4	23	36.5	36.5	100.0



X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.9	7.9	7.9
3	35	55.6	55.6	63.5
4	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	14.3	14.3	14.3
3	45	71.4	71.4	85.7
4	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	15.9	15.9	15.9
3	41	65.1	65.1	81.0
4	12	19.0	19.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	6	9.5	9.5	11.1
3	35	55.6	55.6	66.7
4	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	41	65.1	65.1	73.0
	4	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	7	11.1	11.1	12.7
	3	43	68.3	68.3	81.0
	4	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.1	11.1	11.1
	3	39	61.9	61.9	73.0
	4	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	25.4	25.4	25.4
	3	34	54.0	54.0	79.4
	4	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	22	34.9	34.9	36.5
	3	35	55.6	55.6	92.1
	4	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.1429	3.1429	3.1111	3.2857	3.1270	3.1429	3.2222	3.0317	2.9206	2.9365	3.2222	3.1429	3.0952



Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	44	69.8	69.8	77.8
	4	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	44	69.8	69.8	77.8
	4	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.5	9.5	9.5
	3	44	69.8	69.8	79.4
	4	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.3	6.3	6.3
	3	37	58.7	58.7	65.1
	4	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.5	9.5	9.5
	3	43	68.3	68.3	77.8
	4	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.1	11.1	11.1
	3	40	63.5	63.5	74.6
	4	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.9	7.9	7.9
	3	39	61.9	61.9	69.8
	4	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	5	7.9	7.9	11.1
	3	45	71.4	71.4	82.5
	4	11	17.5	17.5	100.0

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.2	3.2	3.2
2	5	7.9	7.9	11.1
3	45	71.4	71.4	82.5
4	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	12	19.0	19.0	22.2
3	38	60.3	60.3	82.5
4	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	12	19.0	19.0	20.6
3	40	63.5	63.5	84.1
4	10	15.9	15.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.2	3.2	3.2
3	45	71.4	71.4	74.6
4	16	25.4	25.4	100.0

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.2	3.2	3.2
3	45	71.4	71.4	74.6
4	16	25.4	25.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	4	6.3	6.3	7.9
3	43	68.3	68.3	76.2
4	15	23.8	23.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.1	11.1	11.1
3	43	68.3	68.3	79.4
4	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5
(VALIDITAS RELIABILITAS VARIABEL)

Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Correlations

	TOTAL_X	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
TOTAL_X	1											
Pearson Correlation		.550**	.469**	.572**	.595**	.509**	.449**	.586**	.571**	.633**	.510**	.554**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.1		1										
Pearson Correlation			.379**	.507**	.240	.109	-.064	.214	.216	.451**	.119	.249*
Sig. (2-tailed)			.002	.000	.058	.395	.620	.092	.090	.000	.352	.049
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2			1									
Pearson Correlation				.105	.196	.109	.080	.223	.311*	.287*	.123	.205
Sig. (2-tailed)				.413	.123	.396	.533	.080	.013	.022	.339	.107
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3				1								
Pearson Correlation					.234	.258*	.147	.188	.134	.246	.402**	.193
Sig. (2-tailed)					.065	.041	.251	.140	.295	.052	.001	.130
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4					1							
Pearson Correlation						.408**	.295*	.094	.074	.251*	.265*	.482**
Sig. (2-tailed)						.001	.019	.465	.566	.047	.036	.000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5						1						
Pearson Correlation							.204	.268*	.193	.071	.298*	.062
Sig. (2-tailed)							.109	.034	.131	.579	.018	.627
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6							1					
Pearson Correlation								.134	.239	.180	.169	.238
Sig. (2-tailed)								.296	.059	.157	.185	.060

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	.586**	.214	.223	.188	.094	.268*	.134	1	.632**	.483**	.067	.106
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.080	.140	.465	.034	.296		.000	.000	.599	.407
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	.571**	.216	.311*	.134	.074	.193	.239	.632**	1	.381**	.030	.136
	Sig. (2-tailed)	.000	.090	.013	.295	.566	.131	.059	.000		.002	.813	.286
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pearson Correlation	.633**	.451**	.287*	.246	.251*	.071	.180	.483**	.381**	1	.211	.306*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.052	.047	.579	.157	.000	.002		.097	.015
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	.510**	.119	.123	.402**	.265*	.298*	.169	.067	.030	.211	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000	.352	.339	.001	.036	.018	.185	.599	.813	.097		.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.11	Pearson Correlation	.554**	.249*	.205	.193	.482**	.062	.238	.106	.136	.306*	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.107	.130	.000	.627	.060	.407	.286	.015	.001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Reliabilitas Variabel X1

Scale: ALL VARIABLES

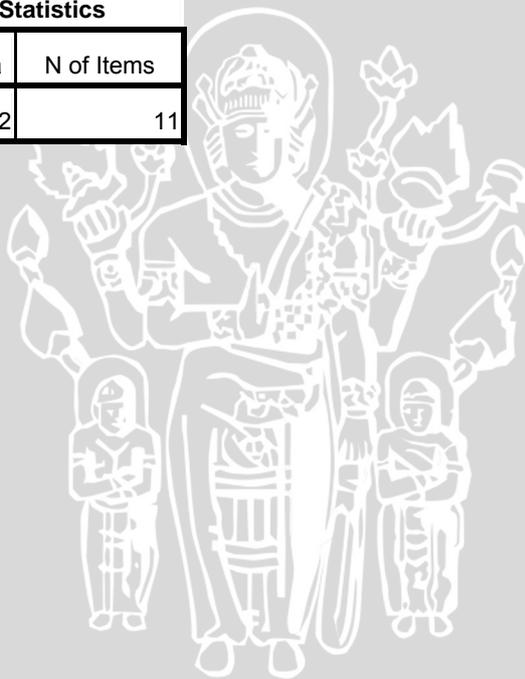
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11



Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
TOTAL X2	Pearson Correlation	1	.653**	.532**	.589**	.601**	.406**	.525**	.633**	.400**	.411**	.502**	.476**	.506**	.393**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.1	Pearson Correlation	.653**	1	.578**	.288*	.297*	.268*	.877**	.238	.149	.127	.236	.346**	.361**	.265*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.018	.034	.000	.060	.244	.322	.063	.006	.004	.035
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.532**	.578**	1	.251*	.194	.089	.432**	.276*	.074	.098	.119	.109	.406**	.242
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.047	.127	.488	.000	.028	.562	.444	.355	.395	.001	.056
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.589**	.288*	.251*	1	.229	.152	.124	.363**	.295*	.043	.387**	.238	.244	.280*
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.047		.071	.234	.332	.003	.019	.736	.002	.060	.054	.026
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.601**	.297*	.194	.229	1	.473**	.245	.340**	.146	.324**	.238	.187	.098	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.127	.071		.000	.053	.006	.254	.010	.060	.142	.446	.587
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.406**	.268*	.089	.152	.473**	1	.197	.153	-.107	-.067	-.037	.183	.033	.143
	Sig. (2-tailed)	.001	.034	.488	.234	.000		.121	.231	.405	.600	.770	.151	.795	.265
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

X2.6	Pearson Correlation	.525**	.877**	.432**	.124	.245	.197	1	.101	.089	.106	.148	.249*	.395**	.234
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.332	.053	.121		.433	.490	.408	.247	.049	.001	.064
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.633**	.238	.276*	.363**	.340**	.153	.101	1	.425**	.366**	.398**	.301*	.361**	.068
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.028	.003	.006	.231	.433		.001	.003	.001	.016	.004	.596
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.400**	.149	.074	.295*	.146	-.107	.089	.425**	1	.064	.722**	.275*	.162	.109
	Sig. (2-tailed)	.001	.244	.562	.019	.254	.405	.490	.001		.616	.000	.029	.206	.394
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.411**	.127	.098	.043	.324**	-.067	.106	.366**	.064	1	.114	.147	.150	-.107
	Sig. (2-tailed)	.001	.322	.444	.736	.010	.600	.408	.003	.616		.372	.249	.241	.405
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	.502**	.236	.119	.387**	.238	-.037	.148	.398**	.722**	.114	1	.377**	.200	.079
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.355	.002	.060	.770	.247	.001	.000	.372		.002	.116	.537
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.11	Pearson Correlation	.476**	.346**	.109	.238	.187	.183	.249*	.301*	.275*	.147	.377**	1	.255*	.127
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.395	.060	.142	.151	.049	.016	.029	.249	.002		.044	.322
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.12	Pearson Correlation	.506**	.361**	.406**	.244	.098	.033	.395**	.361**	.162	.150	.200	.255*	1	.300*
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001	.054	.446	.795	.001	.004	.206	.241	.116	.044		.017
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

X2.13	Pearson Correlation	.393**	.265*	.242	.280*	-.070	.143	.234	.068	.109	-.107	.079	.127	.300*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.035	.056	.026	.587	.265	.064	.596	.394	.405	.537	.322	.017	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	13

Validitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Correlations

		TOTAL_Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
TOTAL_Y	Pearson Correlation	1	.362**	.617**	.550**	.495**	.694**	.537**	.633**	.561**	.340**	.623**	.570**	.408**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1	Pearson Correlation	.362**	1	.266*	.056	.022	.156	.138	.156	.035	-.012	.214	.246	.189	.169
	Sig. (2-tailed)	.004		.035	.665	.862	.223	.279	.222	.787	.924	.092	.052	.137	.184
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.617**	.266*	1	.445**	.126	.538**	.291*	.260*	.326**	.031	.355**	.308*	.189	.277*
	Sig. (2-tailed)	.000	.035		.000	.324	.000	.021	.040	.009	.811	.004	.014	.137	.028
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.550**	.056	.445**	1	.051	.275*	.302*	.279*	.372**	.151	.251*	.209	.151	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.665	.000		.690	.029	.016	.027	.003	.239	.047	.100	.238	.007
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.495**	.022	.126	.051	1	.438**	.161	.287*	.332**	.215	.222	.170	.161	.213
	Sig. (2-tailed)	.000	.862	.324	.690		.000	.207	.022	.008	.091	.080	.182	.207	.094
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.694**	.156	.538**	.275*	.438**	1	.485**	.413**	.410**	.151	.385**	.370**	-.007	.273*
	Sig. (2-tailed)	.000	.223	.000	.029	.000		.000	.001	.001	.238	.002	.003	.956	.031
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Y6	Pearson Correlation	.537**	.138	.291*	.302*	.161	.485**	1	.329**	.163	.028	.278*	.222	.125	.250*
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.021	.016	.207	.000		.009	.202	.829	.027	.080	.329	.048
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	.633**	.156	.260*	.279*	.287*	.413**	.329**	1	.159	.163	.383**	.391**	.141	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.222	.040	.027	.022	.001	.009		.213	.203	.002	.002	.271	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	.561**	.035	.326**	.372**	.332**	.410**	.163	.159	1	.301*	.247	.135	.119	.223
	Sig. (2-tailed)	.000	.787	.009	.003	.008	.001	.202	.213		.016	.051	.290	.353	.079
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	.340**	-.012	.031	.151	.215	.151	.028	.163	.301*	1	-.118	.239	-.011	.061
	Sig. (2-tailed)	.006	.924	.811	.239	.091	.238	.829	.203	.016		.356	.059	.931	.637
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	.623**	.214	.355**	.251*	.222	.385**	.278*	.383**	.247	-.118	1	.454**	.320*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.004	.047	.080	.002	.027	.002	.051	.356		.000	.011	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y11	Pearson Correlation	.570**	.246	.308*	.209	.170	.370**	.222	.391**	.135	.239	.454**	1	.111	.216
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.014	.100	.182	.003	.080	.002	.290	.059	.000		.385	.090
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y12	Pearson Correlation	.408**	.189	.189	.151	.161	-.007	.125	.141	.119	-.011	.320*	.111	1	.348**
	Sig. (2-tailed)	.001	.137	.137	.238	.207	.956	.329	.271	.353	.931	.011	.385		.005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Y13	Pearson Correlation	.601**	.169	.277*	.337**	.213	.273*	.250*	.480**	.223	.061	.375**	.216	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.184	.028	.007	.094	.031	.048	.000	.079	.637	.002	.090	.005	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level

(2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05

level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	13



LAMPIRAN 6

Hasil Regresi Variabel X1,X2 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.454	2.97326

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.299	2	236.649	26.770	.000 ^a
	Residual	530.416	60	8.840		
	Total	1003.714	62			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.606	4.146		2.558	.013					
	TOTAL_X1	.367	.118	.357	3.102	.003	.597	.372	.291	.665	1.504
	TOTAL_X2	.437	.121	.415	3.609	.001	.622	.422	.339	.665	1.504

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



LAMPIRAN 7

Interpretasi dari persamaan $Y=10,606+0,367 X_1+0,437 X_2$ adalah :

a. $a = 10,606$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kompensasi finansial (X_1), variabel kompensasi non finansial (X_2), maka prestasi kerja karyawan adalah sebesar 10,606. hal ini berarti prestasi kerja karyawan menurun sebesar 10,606 sebelum atau tanpa adanya kedua variabel bebas tersebut ($X_1, X_2 = 0$).

b. $b_1 = 0,367$

Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi finansial (X_1) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

c. $b_2 = 0,437$

Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X_2) tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi non finansial (X_2) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

LAMPIRAN 8

CURRICULUM VITAE

Nama : Rieke Hanintyas K
NIM : 0510232141
Tempat dan tanggal lahir : Surabaya, 18 April 1987
Pendidikan : 1. SDN Gunung 03 Jakarta Tamat tahun 1999
2. SLTPN 29 Jakarta Tamat tahun 2002
3. SMAN 15 Surabaya Tamat tahun 2005
Publikasi-publikasi atau karya ilmiah : Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja. (Studi kasus pada PT.Telkom Kandatel Malang Tbk)



Nama Loker Induk	Nama Loker	Grand Total
DINAS ACCESS NETWORK MAINTENANCE	ACCESS DATA MGT	6
	ACCESS NETWORK MAINTENANCE	1
	ACCESS PROGRAM & PERF	7
	COPPER ACCESS MAINTENANCE	9
	FIBER & RADIO ACCESS MAINT	8
	OM ACCESS SUPPORT	5
DINAS ACCESS NETWORK MAINTENANCE Total		36
DINAS ACCESS NW OPERATION	ACCESS NW OPERATION	1
	CCAN	6
	CPE & PUBLIC PHONE	5
	HRC 5 (DIVRE 5)	1
	PCAN	18
	TECHNICAL ACCESS SUPPORT	10
DINAS ACCESS NW OPERATION Total		41
DINAS BUSINESS PERF	BUSINESS PERF	1
	FRAUD MGT	2
	PARTNERSHIP	3
	PERFORMANCE	3
	QUALITY MGT	4
DINAS BUSINESS PERF Total		13
DINAS CUSTOMER CARE	CUSTOMER CARE	1
	DIRECT CHANNEL MGT	14
	INDIRECT CHANNEL MGT	9
	PERSONAL CUSTOMER CARE	6
	PRIME CUSTOMER CARE	7
DINAS CUSTOMER CARE Total		37
DINAS DATA & VAS SALES	CONTENT & VAS SALES & PROMO	6
	DATA & INTERNET SALES & PROMO	4
	DATA & VAS SALES	1
DINAS DATA & VAS SALES Total		11
DINAS FIXED PHONE SALES	CUSTOMER DATA MGT	4
	FIXED PHONE SALES	1
	WIRELESS SALES & PROMOTION	5
	WIRELINE SALES & PROMOTION	5
DINAS FIXED PHONE SALES Total		15
DINAS GENERAL SUPPORT	ASSET MGT	4
	GENERAL SUPPORT	1
	KANDATEL SECRETARY	4
	LOGISTIC	5
	SECURITY & SAFETY	3
DINAS GENERAL SUPPORT Total		17
KANDATEL MALANG	KANDATEL MALANG	2
KANDATEL MALANG Total		2
Grand Total		172