

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia,
Pasuruan, Jawa Timur)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

MAULIA WESTY ANDRIANY

0910322010



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2012**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian
Produksi PT. Yamaha Musical Products
Indonesia)
Disusun Oleh : Maulia Westy Andriany
NIM : 0910322010
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 21 Maret 2012

Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Taher Al Habsji
NIP. 19420421 196902 1 001

Anggota



Dr. M. Al Musadiq, MBA
NIP.19580501198403 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG
 PADA :

Hari : Senin
 Tanggal : 23 April 2012
 Jam : 09.00 WIB
 Skripsi Atas Nama : Maulia Westy Andriany
 NIM : 0910322010
 Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja
 Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.
 Yamaha Musical Products Indonesia, Pasuruan, Jawa
 Timur).

DAN DINYATAKAN LULUS

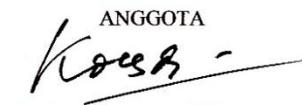
MAJELIS PENGUJI

KETUA

 Prof. Dr. Taher Al Habsii
 NIP. 19420421 196902 1 001

ANGGOTA

 Dr. M. Al. Musadieg, MBA
 NIP. 19580501 198403 1 001

ANGGOTA

 Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
 NIP. 19570127 198403 1 001

ANGGOTA

 Dr. Djamhur Harid, DIPL.BUS, M.Si
 NIP. 19481110 198010 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Maret 2012



Maulia Westy Andriany
NIM. 0910322010

MOTTO

TERSENYUMLAH DALAM MENGAWALI HARI, KARENA ITU MENANDAKAN BAHWA KAMU SIAP MENGHADAPI HARI DENGAN PENUH SEMANGAT!

SESULIT APAPUN MASALAH YANG KITA HADAPI, IA HARUS DISELESAIKAN, BUKAN DIHINDARI.

TEGAS AKAN DIRI SENDIRI, BUANG PIKIRAN NEGATIF DAN LAKUKAN YANG BAIK. KEGELISAHAN HANYA MILIK MEREKA YANG PUTUS ASA.

KETIKA KAMU BERHARAP YANG TERBAIK TAPI KAMU HANYA MENDAPAT YG BIASA, BERSYUKURLAH KAMU BUKAN YG TERBURUK.

Belajarlah jujur pada diri sendiri, lakukan apa kata hati, sehingga kamu tidak perlu lagi menyembunyikan apapun dalam hidupmu.

Jangan takut mencoba, kesalahan adalah guru terbaik jika kamu jujur mengakuinya dan mau belajar darinya.

Hidup penuh maaf adalah jalan bagi kelapangan dan kedamaian jiwa.

Jangan cuma berandai-andai atau membayangkan sesuatu, lakukanlah, mungkin apa yang kamu lakukan itu akan berakhir bahagia.

**Berusahalah sekuat yang kamu bisa,
yakinlah, Tuhan tidak akan berdiam diri.**

**Jangan menyerah atas hal yg kamu anggap
benar meskipun terlihat mustahil. Selama ada
kemauan, Tuhan akan berikan jalan.**

**Bersyukur dan ikhlas menerima apa yang di
berikan Tuhan kepada kita, Niscaya hikmahNya
tidak akan berhenti mengalir.**



Lembar Persembahan

PUJI SYUKUR KUPANJATKAN KEHADIRAT ALLAH SWT, YANG TELAH MELIMPahkan RAHMAT DAN HIDAYAH-NYA, SEHINGGA BISA MENYELESAIKAN SKRIPSI INI TEPAT PADA WAKTUNYA. TIDAK LUPA UCAPAN TERIMA KASIHKU UNTUK ORANG-ORANG SPESIAL YANG TURUT BERKONTRIBUSI DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI DENGAN BANYAK HAL-HAL AJAIB YANG KURASAKAN:

1. MAMA N' AYAHKU YANG SUDAH MENJAGAKU, SERTA ADEKQ TERCINTA TAK LUPA MENDOAKANKU SERTA DUKUNGAN SECARA MATERI YANG TAK KALAH PENTING. LOVE U ALL DAD N MOM.
2. SESEORANG YANG SPESIAL BUAT AQ, TERIMA KASIH TELAH MENEMANIQ DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI. MY LOVELYQ.
3. SELURUH KELUARGAKU TERIMA KASIH SUPPORT N BANTUANNYA SELAMA AKU MENYELESAIKAN SKRIPSIKU INI. MAAF TIDAK BISA KU SEBUTKAN SATU PER SATU.
4. DOSEN PEMBIMBINGKU PROF. DR. TAHER ALHABSJI DAN DR. M. AL. MUSADIEQ, MBA, TERIMA KASIH ATAS BIMBINGAN, ARAHAN SERTA BANTUANNYA DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI SAYA. BENAR-BENAR BERKESAN SELAMA PROSES PEMBELAJARAN INI.
5. TEMAN-TEMAN KOS TERCINTA YANG SUDAH SEPERTI SAUDARA: DINA, MBAK DIAN, WULAN, AYU, DAN TUTUS YANG TELAH IKUT SUPPORT. KEBERSAMAAN, KECEERIAAN SERTA KESEDIHAN YANG SUDAH KITA LEWATI BERSAMA BEGITU BERHARGA.
6. TEMAN-TEMAN SATU BIMBINGAN YANG KOCAK, SERU, BAIK: KIKI HANA, MAS RINDRA, MAS DITO, MEA, MBAK BENE, JUNI, DLL TERIMA KASIH SUDAH BERSAMA-SAMA SALING TUKAR PENGALAMAN, PENGETAHUAN SERTA HIBURANNYA

TANPA KALIAN PROSES BIMBINGAN BAKAL BIASA-BIASA SAJA.

7. TEMAN-TEMAN ANGKATAN 2006 SERTA TEMAN-TEMAN SAP 2009 YANG SUDAH MAU BERTEMAN DENGANKU: HILDA, MERTA, NYKE, MAS NOR, LITA, MAS FERI, DLL (MAAF TIDAK BISA NYEBUTIN SATU-PERSATU), TERIMA KASIH SUDAH MEMBERIKAN KESAN-KESAN YANG MENYENANGKAN UNTUK SELALU DIKENANG BAIK SUKA MAUPUN DUKA.

8. KOTA MALANG YANG KEREN DENGAN UDARA DINGINNYA DAN Pemandangan IndahNYA, TERIMA KASIH ATAS PENGALAMAN DAN MEMORI INDAH SELAMA DISINI.

- MY BEST MEMORIES Q WITH ORANG-ORANG TERSAYANG -



ABSTRAKSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia, Pasuruan, Jawa Timur)

Oleh : Maulia Westy Andriany

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia, Pasuruan, Jawa Timur)" dilaksanakan pada 14 November 2011-10 Februari 2012. Kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja yang maksimal dari karyawan.

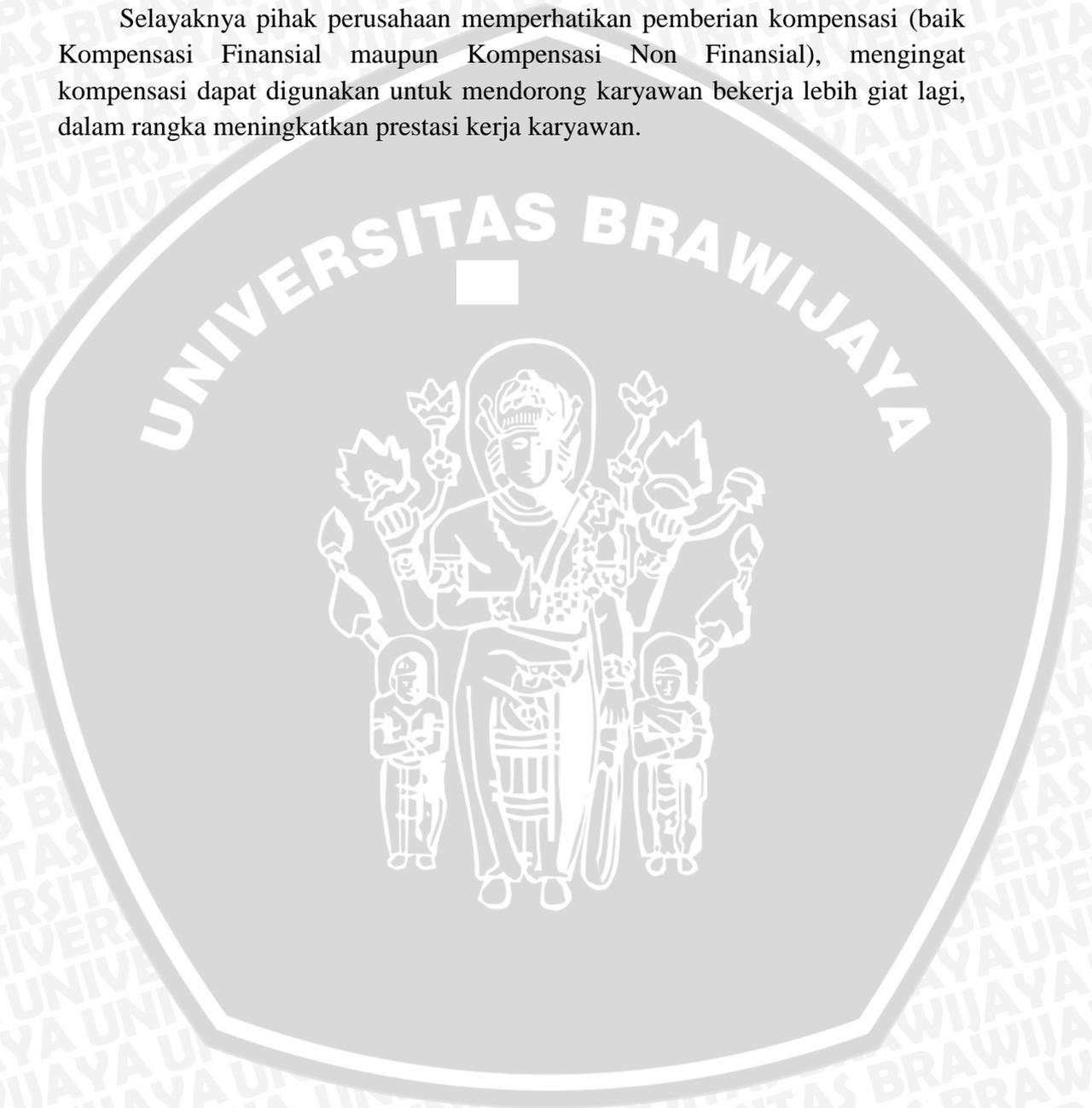
Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Non Finansial serta Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia, untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial baik secara simultan maupun parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia pada Karyawan Bagian Produksi sebanyak 670 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil adalah 87 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel *propotional simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan kepada responden serta Analisis Statistik Inferensial dengan menggunakan uji F (untuk mengetahui pengaruh secara simultan) dan uji t (untuk mengetahui pengaruh secara parsial).

Hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui apabila hasil jawaban responden untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) berada pada daerah positif, mengingat nilai skor pada interval $>3-4$. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan diketahui nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian secara parsial diketahui nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) adalah 0,000 dan nilai

signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Selayaknya pihak perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi (baik Kompensasi Finansial maupun Kompensasi Non Finansial), mengingat kompensasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Taher Al Habsji dan Bapak Dr. M. Al. Musadieg, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi sampai selesai.

5. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan, staf dan karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia, yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis penelitian.
7. Keluarga tercinta dan seseorang tersayang yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2006 dan rekan-rekan mahasiswa SAP angkatan 2009 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi sampai selesai.
9. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sepadan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
MOTTO	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kontribusi Penelitian	15
E. Sistematika Pembahasan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompensasi	18
1. Pengertian Kompensasi	18
2. Tujuan Kompensasi.....	19
3. Fungsi-fungsi Kompensasi	20
4. Asas-asas Kompensasi	20
5. Macam-macam Kompensasi	21
B. Prestasi Kerja	25
1. Pengertian Prestasi Kerja	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	27
3. Indikator Prestasi Kerja	31
4. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	32
C. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja	34
D. Penelitian Terdahulu	36
E. Model Konseptual dan Hipotesis	38
1. Model Konseptual	38
2. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	44
3. Teknik Pengambilan Sampel	46
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	47
1. Konsep.....	47
2. Variabel	48
3. Definisi Operasional	50
4. Skala Pengukuran	52
E. Pengujian Instrumen	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	54
3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ..	55
F. Pengumpulan Data	58
1. Sumber Data	59
2. Metode Pengumpulan Data	59
G. Metode Analisis Data	60
1. Analisis Deskriptif	60
2. Analisis Inferensial	61
a. Analisis Regresi Linier Berganda	62
b. Uji Hipotesis	62
1). Uji Simultan (Uji F)	62
2). Uji Parsial (Uji t)	64

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	66
1. Sejarah Perusahaan.....	66
2. Visi dan Misi Perusahaan	93
3. Lokasi Perusahaan.....	94
4. Struktur Organisasi dan Personalia PT. Yamaha Musical Products Indonesia.....	95
5. Kebijakan Pemberian Kompensasi	100
B. Gambaran Umum Responden	102
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	102
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	103
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	104
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	104
C. Analisis Data	105
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	105
2. Analisis Statistik Inferensial	116

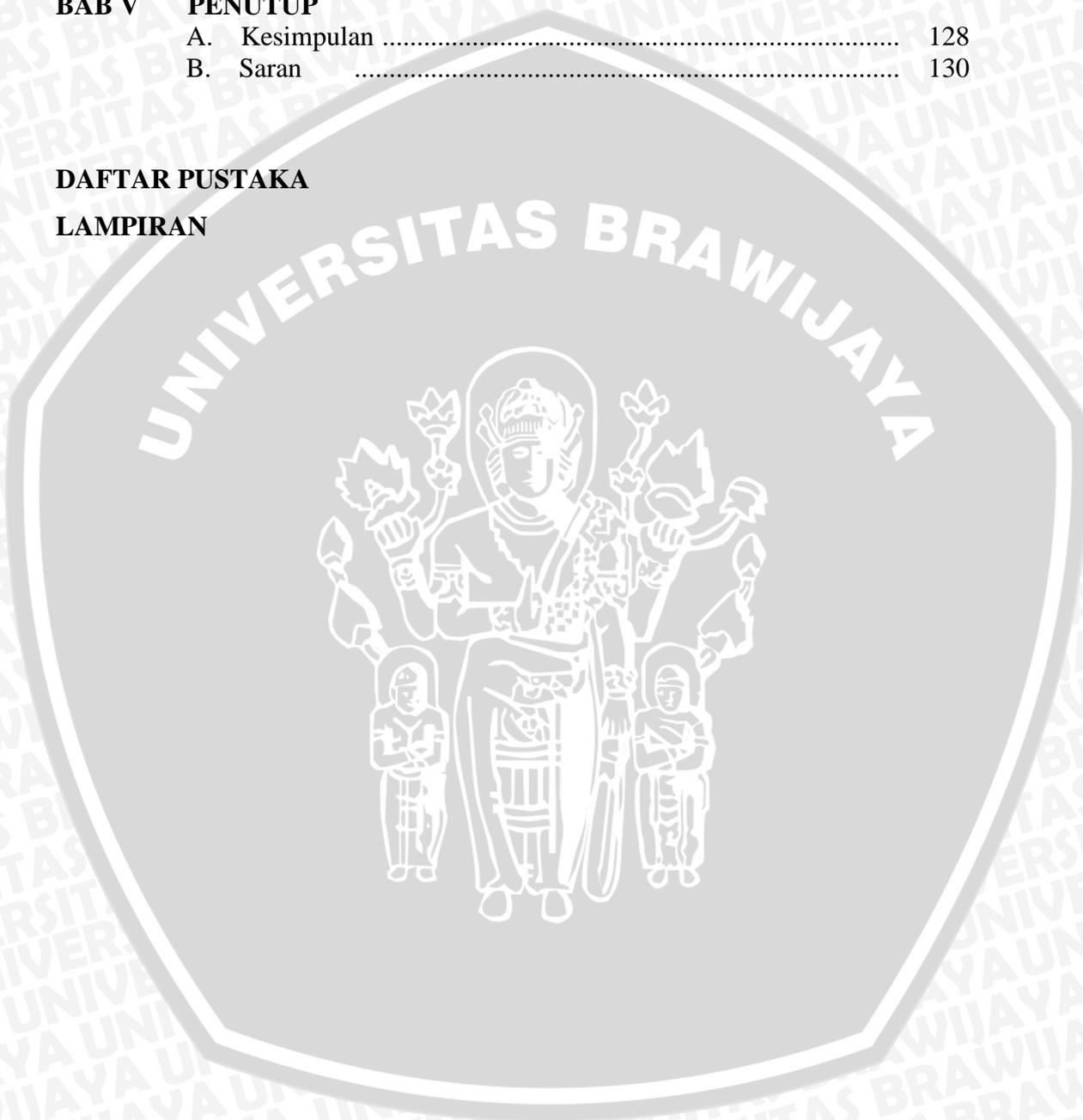
D. Pembahasan	123
1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	122
2. Hasil Analisis Statistik Inferensial	126

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	128
B. Saran	130

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



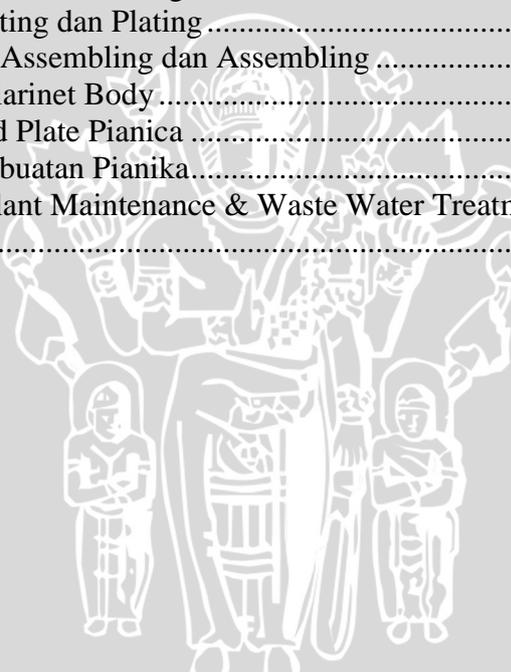
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1	Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2009-2010	11
2	Populasi Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia	44
3	Perincian Jumlah Sampel PT. Yamaha Musical Products Indonesia...	46
4	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	51
5	Penentuan Skor Jawaban Responden	53
6	Hasil Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Finansial (X1)	55
7	Hasil Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X2)	56
8	Hasil Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)	57
9	Lokasi Perusahaan Yamaha Group di Indonesia.....	94
10	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	103
11	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	103
12	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	104
13	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	104
14	Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial (X1)	105
15	Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial (X2)	110
16	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)	113
17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	117
18	Interpretasi Hasil Jawaban Responden.....	122



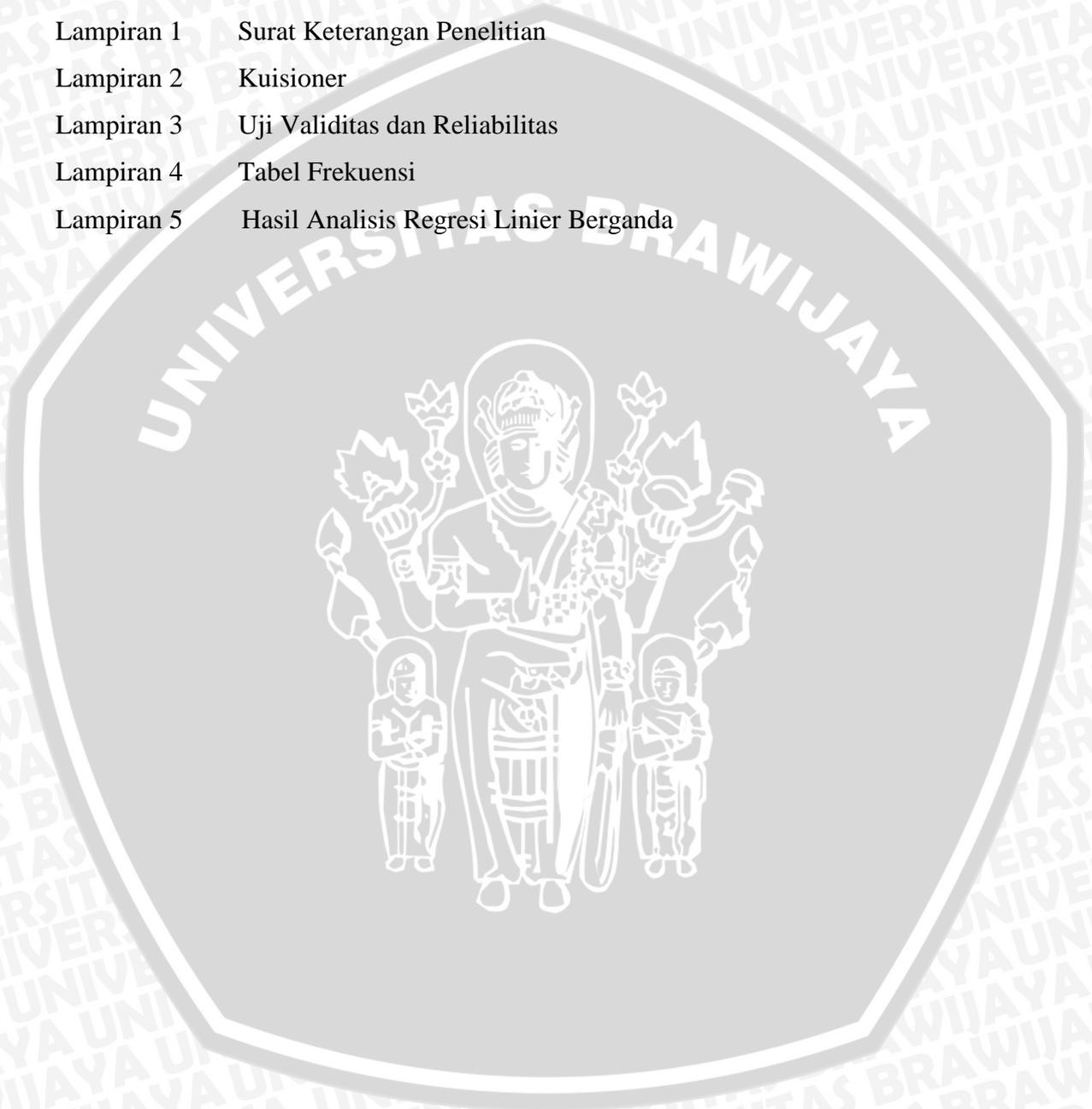
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1	Komponen-komponen Program Kompensasi	23
2	Model Konseptual	39
3	Model Hipotesis	39
4	Produk-produk yang Dihasilkan oleh PT.YMPI	67
5	Proses Assembling (Perakitan) Recorder	69
6	Aktivitas di warehouse	70
7	Proses Sanding	71
8	Proses Soldering	71
9	Proses Barrel dan Buffing	72
10	Proses Painting dan Plating	73
11	Proses Sub Assembling dan Assembling	73
12	Produksi Clarinet Body	74
13	Proses Reed Plate Pianika	75
14	Proses Pembuatan Pianika	75
15	Aktivitas Plant Maintenance & Waste Water Treatment (WWT)	76
16	Workshop	77



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul.
Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 2	Kuisisioner
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Tabel Frekuensi
Lampiran 5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem sosial, dimana kaidah yang terkandung adalah interpendensi 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.

Memburuknya kondisi perekonomian secara nasional menuntut semakin efektifnya kegiatan roda organisasi usaha produktif, baik dalam produksi barang atau jasa. Dengan demikian usaha peningkatan usaha prestasi kerja 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. “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, 2008:117).

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 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 ditentukan. 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.

Menurut Hasibuan (2008:94) 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". 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 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. Yamaha Musical Products Indonesia (YMPI) adalah salah satu perusahaan yang kegiatan utamanya pembuat alat musik di kota Pasuruan, tepatnya berada di Jalan Rembang Industri I/36, Kawasan Industri PIER, Pasuruan, Jawa Timur-Indonesia, yang berjarak kurang lebih 1,5 kilometer dari jalan raya ke perusahaan. PT. Yamaha Musical Products Indonesia mempunyai karyawan sebanyak 1.184 yang terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu bagian administrasi dan bagian produksi, bagian produksi di bagi lagi menjadi

2 (dua) bagian yaitu bagian BI (pembuat alat musik tiup yang berupa Clarinet, Flute, dan Saxophone) dan bagian PCR (pmbuat alat musik tiup yang berupa Case, Pianica, Recorder). PT. Yamaha Musical Products Indonesia yang terletak di Pasuruan ini terbesar di Asia Tenggara.

PT. Yamaha Musical Products Indonesia telah mengalami perkembangan yang pesat dengan adanya perubahan-perubahan pada kualitas dan kuantitas produknya serta sumber daya manusianya. Perubahan yang sering dilakukan PT. Yamaha Musical Products Indonesia dengan menambah desain pada alat-alat musiknya, untuk mengantisipasi perubahan-perubahan kemajuan teknologi pada perusahaan industri. Untuk mencapai perubahan-perubahan tersebut PT. Yamaha Musical Products Indonesia memiliki dua strategi, yaitu:

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia.
2. Menyempurnakan pembuatan alat-alat musik dan menghasilkan alat-alat musik yang modern.

Berkaitan dengan perubahan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tidak terlepas dari usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dalam meningkatkan pembuatan alat-alat musik. Dalam hal itu, tertera didalam misi PT. Yamaha Musical Products Indonesia yaitu menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas produk terbaik, 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. Demikian halnya dengan keadaan

karyawan pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia, setiap karyawan di perusahaan itu memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda dalam bekerja.

PT. Yamaha Musical Products Indonesia dituntut untuk menghasilkan alat-alat musik yang berkualitas. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan prinsip keadilan agar dapat memberikan keuntungan di kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Karyawan yang berprestasi pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja, dan perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan rencana-rencana sesuai apa yang telah ditetapkan.

Dalam salah satu misi PT. PT. Yamaha Musical Products Indonesia terdapat *Kando* yaitu adalah untuk mempresentasikan kualitas tinggi dan produk yang inovatif, serta komitmen yang tinggi kepada pelanggan di seluruh dunia. Hanya mereka yang telah membuktikan diri berhasil dan mereka yang terbaiklah yang harus mendapat imbalan yang pantas. Hal ini dapat diketahui dari besarnya kompensasi 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 di atas rata-rata UMR. Dengan demikian, dipastikan kepada setiap karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia bahwa perusahaan menerapkan sistem dan penghargaan yang tinggi bagi yang terbaik, baik individual, unit kerja maupun juga mitra usaha.

PT. Yamaha Musical Products Indonesia sendiri dalam pelaksanaan produksinya memberikan beberapa kompensasi kepada karyawan. Dalam hal ini peneliti hanya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada bagian produksi. PT. Yamaha Musical Products Indonesia telah menerapkan sistem kompensasi sejak tahun 2000. Berdasarkan No. 0005/AU/AI-PGU/PGA/05/2000, perihal Pembagian Kompensasi Tahun 2000 Pemberian kompensasi ini dalam 2 (dua) bentuk, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, dibagi menjadi 4 (empat) macam, antara lain :

1. Sistem dan Komponen Penggajian

Sistem dan komponen kompensasi di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, ini termasuk kedalam jenis kompensasi finansial, terdiri dari :

- a. Gaji Pokok.
- b. Masa Perhitungan Penggajian.

Masa penghitungan penggajian dari tanggal 1 (satu) bulan ini sampai tanggal di akhir bulan. Pembayaran untuk tunjangan-tunjangan dan pengurangan dilaksanakan pada bulan berikutnya.

c. Hari Pembayaran Penggajian.

- 1) Pada dasarnya pembayaran gaji, dilakukan pada tanggal 20 (dua puluh) setiap bulan, dengan pembayaran keseluruhan jumlah gaji melalui rekening bank masing-masing karyawan.

- 2) Apabila pembayara gaji jatuh pada hari libur, maka akan dibayarkan di hari sebelumnya.

d. Kenaikan Gaji.

Kenaikan gaji ada 2 (dua) macam, sebagai berikut :

- 1) Kenaikan gaji atas dasar prestasi kerja karyawan. Besarnya kenaikan untuk setiap tingkatan prestasi kerja secara lebih terperinci ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kenaikan gaji dilakukan sekali dalam satu tahun yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebijaksanaan Pemerintah mengenai UMR. Jika ada perubahan UMR di tahun yang sama, maka akan dilakukan penyesuaian terhadap upah yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan masukan Serikat Pekerja dan gaji sundulan.

2. Tunjangan

Tunjangan dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

a. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ini hanya terdiri dari tunjangan keluarga, antara lain :

- 1) Tunjangan Keluarga hanya berlaku bagi karyawan grade 1 – 8.
- 2) Untuk Istri karyawan sebesar Rp. 37.500,00.
- 3) Anak maksimal 2 (dua) orang, dibawah 14 tahun atau 14 tahun keatas dan masih pelajar sebesar Rp. 20.000 per anak.

b. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap ini terdiri dari 3 macam, sebagai berikut :

1) Tunjangan Transport.

Karyawan grade 1 sampai grade 8, berhak atas tunjangan transport sebesar Rp.6.500 setiap kali masuk kerja.

2) Tunjangan Pekerjaan.

Perusahaan akan memberikan tunjangan pekerjaan untuk karyawan, yang pekerjaannya termasuk :

a) Kategori A, besar tunjangan pekerjaan kategori ini adalah Rp. 2.750/hari kehadiran.

b) Kategori B, besar tunjangan pekerjaan kategori ini adalah Rp. 1.000/hari kehadiran.

3) Tunjangan Shift.

a) Perusahaan akan memberikan tunjangan shift kepada karyawan yang bekerja pada shift kedua dan shift ketiga.

b) Besar uang shift diatur sebagai berikut :

1) Shift II : Rp. 4.000/hari kehadiran.

2) Shift III : Rp. 5.000/hari kehadiran.

3. Pendapatan Non Gaji

Pendapatan non gaji ini termasuk kedalam kompensasi finansial. Yang terdiri dari, antara lain :

a. Bonus atau insentif.

b. Tunjangan Hari Raya.

c. Uang Insentif Disiplin.

Uang insentif disiplin hanya berlaku bagi karyawan grade 1 sampai dengan grade 6. Perusahaan akan memberikan uang insentif disiplin kepada karyawan yang masuk bekerja, dan diberikan setiap bulan.

Selain itu, masih ada kompensasi non finansial yang berupa tugas-tugas yang menarik, kebijakan yang sehat dalam perusahaan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi non finansial di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, antara lain:

1. Kenaikan Jabatan

Perusahaan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang mempunyai grade 1 sampai grade 8, serta mempunyai prestasi kerja yang baik.

2. Perlengkapan Kerja

- a. Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja dan alat-alat keselamatan kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada.
- b. Setiap karyawan wajib memelihara dan merawat alat-alat perlengkapan kerja milik perusahaan.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan bermacam-macam, antara lain :

- a. Fasilitas Makan.
- b. Fasilitas Seragam.

c. Fasilitas Locker.

d. Fasilitas Ibadah.

Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan produksi pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia perlu memperhatikan prestasi kerja masing-masing karyawan. Berikut ini gambaran tabel prestasi kerja karyawan dari tahun 2009-2010 di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, sebagai berikut :

TABEL 1
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA
PERIODE TAHUN 2009-2010
(Dalam Persentase)

Tahun	Target	Realisasi
2009	Bagian Produksi: 100%	Semester I : 99.46%
		Semester II : 97.24%
2010		Semester I : 85.23%
		Semester II : 99.80%

Sumber : PT. Yamaha Musical Products Indonesia, 2011

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap karyawan. Terbukti dari pendapat salah satu karyawannya, yang mengatakan bahwa selama ini tidak begitu banyak kompensasi yang diberikan perusahaan. Dari tabel prestasi kerja di atas juga dapat dikemukakan bahwa di setiap semester selalu ada perubahan, dimana pada semester I tahun 2009 prestasi kerja karyawan bagian produksi sangat baik. Semester I tahun 2010

mengalami penurunan sebesar 14.23% dikarenakan permintaan dari pasar yang sedikit, sehingga target ikut menurun. Kemudian pada semester II tahun 2010 mengalami kenaikan sebesar 2.56% dari semester I tahun 2009. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada bagian produksi dari semester I tahun 2009 sampai semester II tahun 2010 bervariasi (*fluktuatif*). Besarnya kompensasi yang diberikan ke bagian produksi sejak tahun 2009 sampai tahun 2010 tidak sama, tetap sesuai dengan standart yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga pembagian kompensasi pada karyawan di PT. Yamaha Musical Products Indonesia berdasarkan prestasi kerja, masa kerja dan jabatan (*grade*).

Pada dasarnya masalah prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk medapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja karyawan adalah dengan penerapan sistem

kompensasi. Dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Lebih lanjut lagi Hasibuan mengungkapkan bahwa manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan kompensasi yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu.

Kompensasi memiliki dua aspek kepentingan, yaitu perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kompensasi dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dapat dimotivasi melalui sistem pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, prestasi ada karena adanya hubungan timbal balik antara prestasi dan kompensasi yang diberikan. Karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang kompensasi mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan

suatu sistem pemberian kompensasi yang tepat guna dalam mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar **"Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan"** (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia, Pasuruan, Jawa Timur).

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana deskripsi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia?
2. Apakah Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia?

3. Apakah Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sehubungan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah :

1. Untuk mendeskripsikan Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensai Non Finansial (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensai Non Finansial (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensai Non Finansial (X2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini memberi kontribusi, diantaranya :

1. Secara Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti berikutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya di bidang kompensasi dan prestasi kerja karyawan.

2. Secara Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan perusahaan, dalam merencanakan dan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi skripsi ini, maka perlu adanya sistematika pembahasan yang digolongkan dalam bentuk bab sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kajian empiris mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta kajian teori mengenai kompensasi, prestasi kerja dan hubungannya, serta dijelaskan pula mengenai konsep dan model dari hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisa data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dikemukakan keseluruhan data yang diperoleh dan hasil lapangan yang terdiri dari pengujian data yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan temuan pokok dari bab-bab yang sebelumnya. Juga disertai saran-saran berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di dalamnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Dibawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang kompensasi: menurut Swasto (2011:79) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Menurut Handoko (2001:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Simamora (2006:442) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Hasibuan (2008:118) “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 Willam B. Werther dan Keith Davis (2008:119): *Compentation is what employee receive in exchange of their work.* (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Menurut Andrew F. Sikula (2008:119): *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. Tetapi mengandung pengertian yang sama yaitu merupakan balas jasa, ganti kontribusi, dan sebagai penghargaan atau ganjaran

bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Kompensasi tersebut nantinya dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawannya.

2. Tujuan Kompensasi

Secara garis besarnya tujuan dari kompensasi menurut Samsudin (2009:188):

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima gaji atau upah tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik, akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output”.

Menurut Handoko (2001:156), tujuan kompensasi antara lain:

- 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 kompetensi.
- 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 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), yaitu:

- 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. Keadilan eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang terbandingkan.
- d. Keadilan internal. Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas dengan nilai pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang terbandingkan.
- e. Keadilan individu. Individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

3. Fungsi-fungsi Kompensasi

Fungsi-fungsi kompensasi menurut Swasto (2011:82) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi berfungsi sebagai kontra prestasi, yang tidak boleh tidak harus dibayarkan kepada karyawan, karena mereka telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi organisasi, yaitu berupa gaji/upah.
- b. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang untuk merangsang kerja para karyawan, agar supaya selalu meningkatkan prestasi kerjanya misalnya, insentif. Insentif dalam arti sempit adalah suatu tambahan pembayaran disamping gaji/upah yang diterima karyawan, karena prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.
- c. Kompensasi berfungsi sebagai pemelihara, yaitu suatu usaha untuk memelihara dan mempertahankan para karyawan agar betah atau krasan tidak ingin pindah ketempat lain, misalnya dengan memberi segala macam tunjangan.

4. Asas-asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang akan diberikan untuk merangsang gairah dan kepuasan kerja

karyawan. Asas-asas kompensasi menurut Hasibuan (2008:122-123) dibagi menjadi 2, antara lain:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atas hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting, supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, serta tuntutan serikat buruh dikurangi.

5. Macam-macam Kompensasi

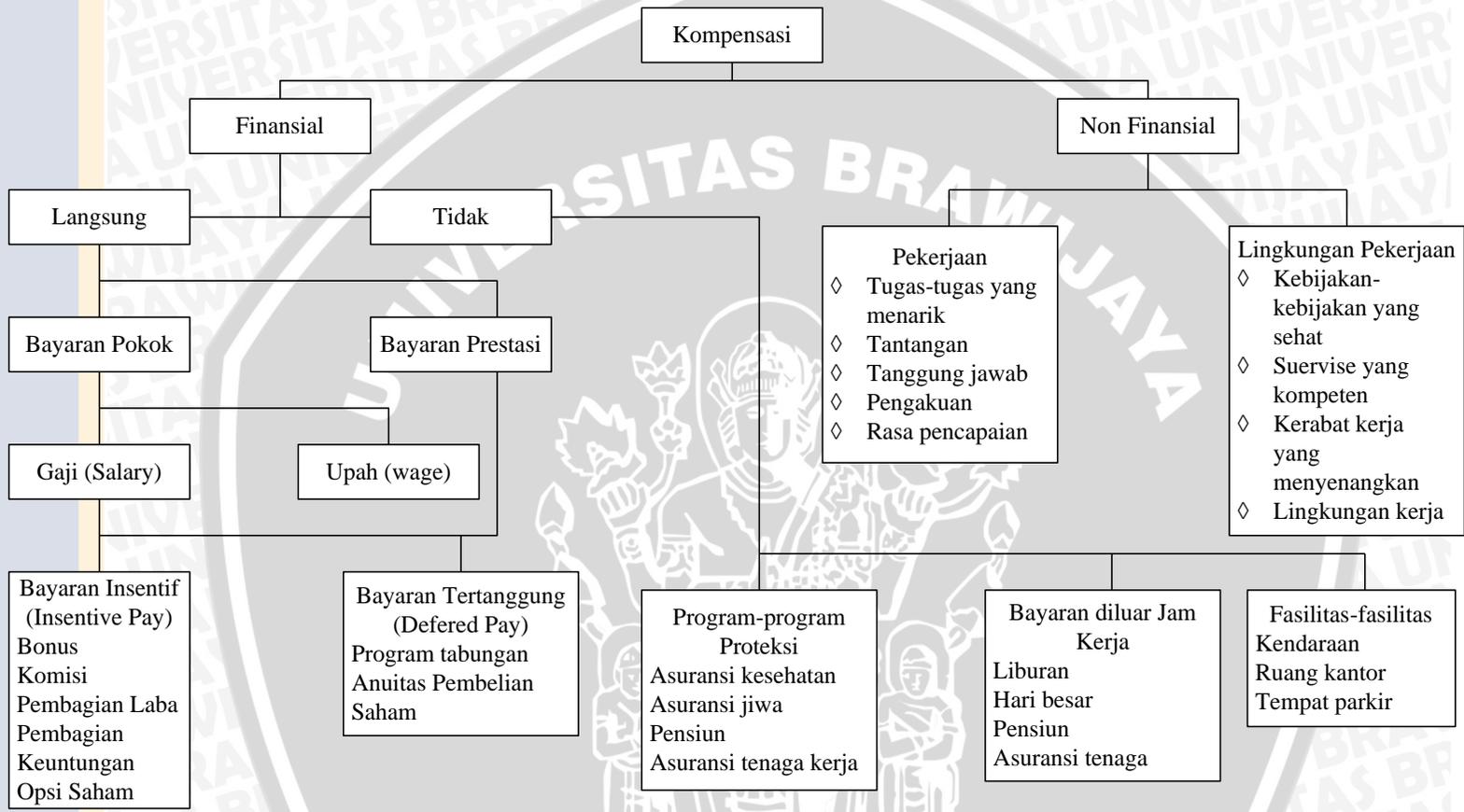
Menurut Martoyo (2000:125), macam-macam kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial (*financial compensation*) 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.
- b. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi (*compensation*) menurut Simamora (2006:442) 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 finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non financial compensation*).

Kompensasi finansial yang langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial yang 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 dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan fasilitas pekerjaan. Dibawah ini, gambar komponen-komponen program kompensasi menurut Simamora (2006:443), yaitu:



Gambar 1
KOMPONEN-KOMPONEN PROGRAM KOMPENSASI
 (Simamora, 2006 : 443)

Kompensasi finansial 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 finansial adalah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya standart yang ditetapkan organisasi. Selain itu, kompensasi finansial lainnya terdiri dari tunjangan karyawan, antara lain: upah tahunan yang dijamin, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan dan koperasi simpan pinjam. Tunjangan (*benefits*) menggambarkan suatu bagian yang peting 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 (2003:275): “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 pekerjaan itu sendiri dan 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.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam rangka pengembangan karir karyawan, para manajer khususnya manajer personalia umumnya memperhatikan dan mengawasi sejauh mana prestasi kerja (*performance*) sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya pada jabatan yang sedang di embannya. Prestasi kerja merupakan indikator untuk mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana yang diharapkan manajer. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja, prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang. Menurut Hasibuan (2007:94) 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”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

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

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini, sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance = Ability + Motivation*
- b. *Motivation = Attitude + Situation*
- c. *Ability = Knowledge + Skill*

Menurut Hasibuan (2007:94), prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, antara lain kemampuan dan minat seorang pekerja yaitu keahlian dalam bidang penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas (peluang) yaitu keahlian yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yaitu keahlian yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta pengusaha ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan atau *Attitude* yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan serta perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001:67), dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk, karena pegawai mempunyai modal dan kreatif. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A= Aktif, L = Lincah. Kreatif singkatan dari K= Keinginan maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A= Analisis sistematis, T= Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan F = pikiran luas terarah.

Menurut David C. Mc Clelland (1987) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2) Berani mengambil risiko, 3) Memiliki tujuan yang realistis, 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Hal ini, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2003:227) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi:

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

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 memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik. Karena hal itu 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

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.

e. Motivasi kerja

Menurut Terry dalam Hasibuan (2007:145), ‘Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan’.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (Motivation) dalam perusahaan ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawan khususnya. Motivasi kerja dapat memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu atau tindakan-tindakan khususnya dalam hal bekerja, sehingga para karyawan mau bekerja dengan

sukarela tanpa adanya paksaan demi tercapainya tujuan suatu organisasi secara efisien. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia

Selain itu, dapat diketahui kedisiplinan tidak mengarah pada hukuman yang bersifat fisik, tetapi menunjuk pada perubahan tingkah laku. Caranya dengan mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja dapat digunakan untuk menyediakan umpan balik tentang efektivitas manajemen personalia, yang kemudian berfungsi sebagai *quality control*.

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 adalah produktivitas, dimana produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja.

Menurut Siagian (2003:20) efektifitas dapat diartikan sebagai “Pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana minimum yang menghasilkan barang atau jasa tertentu dalam arti jumlah maupun mutunya”. 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.

Pemanfaatan 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 di atas, dapat disimpulkan bahwa mengukur prestasi kerja karyawan dapat dilihat kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya.

3. Indikator Prestasi Kerja

Dharma (2003:55) 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.

Kriteria kuantitatif melibatkan pengukuran hasil (keluaran dari pelaksanaan kegiatan). Kriteria ini menyangkut tentang jumlah keluaran kegiatan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui apakah karyawan berprestasi atau tidak, dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dihasilkan.

Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Namun demikian, pengukuran prestasi kerja dari sudut kuantitas tidak dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan.

Kriteria kualitas menyangkut pengukuran “keberhasilan” suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik-tidaknya pelaksanaan kegiatan terutama kaitannya dengan bentuk keluaran. Jadi semakin baik kualitas keluaran dari suatu pekerjaan maka semakin baik prestasi kerja karyawannya.

Kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas. Kriteria ini mengukur tingkat kecepatan pencapaian sasaran. Semakin sedikit waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi daripada karyawan yang melaksanakan tugas lebih lama.

4. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001:142), metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu dan penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

Metode-metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu Lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi masa lalu, artinya penilaian kerja seorang karyawan berdasarkan hasil yang telah dicapai karyawan selama ini. Teknik penilaian prestasi kerja ini, antara lain :

1) *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai melakukan subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

2) *Check List*

Dalam metode ini penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Penilai juga dapat dikuantifikasikan, jika pernyataan-pernyataan itu sebelumnya diberi nilai yang mencerminkan bobotnya.

3) *Metode Peristiwa Kritis*

Metode penilaian ini berdasarkan catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai, catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga yang positif. Kemudian berdasarkan catatan peristiwa kritis tersebut, penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan.

4) *Metode Peninjauan Lapangan*

Metode ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama bersama dengan kegiatan supervisi, dimana para penilai atau pemimpin dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan. Kedua secara sengaja dan terencana, penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

5) *Tes Prestasi Kerja*

Metode ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.

b. *Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang*

Metode ini, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut :

- 1) Penilaian Diri (*Self Appraisal*)
Metode ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.
- 2) Pendekatan *Management By Objective* (MBO)
Metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.
- 3) Penilaian Psikologis
Metode ini dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang.
- 4) Teknik Pusat Penilaian
Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

Semua metode tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan hanya perlu menyesuaikan metode mana yang perlu dengan kebutuhan saat ini, serta sesuai dengan program pelatihan karyawan yang diberikan. Penggunaan metode pendekatan-pendekatan yang berorientasi masa lalu hanya dapat mengetahui kegiatan saat ini dan sebelumnya. Sedangkan metode penilaian yang berorientasi masa depan, memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui potensi karyawan, atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja yang akan datang.

C. Hubungan Antara Kompensasi dan Prestasi Kerja

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan bagi 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 berproduksi 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”.

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. 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 Hasibuan (2008:117): “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 standart produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan akan 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.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Yusnita (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan (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 karyawan (Y). Dari hasil penelitiannya, bahwa pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Wenny Aiu Thahara (2006) tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan (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, dan (X2) adalah kompensasi non finansial yang terdiri dari penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel (Y) adalah prestasi kerja dengan tolok ukur kuantitas. Hasilnya adalah berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel (X1) dan

variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Aprilia Anggraeni (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi 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 prestasi kerja (Y) yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka prestasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Pada variabel kompensasi non finansial (X2) yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y), tetapi lebih besar pengaruhnya kompensasi finansial (X1) daripada kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Nartina (2007) tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi 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, insentif dan tunjangan dan variabel kompensasi non finansial (X2) yang terdiri dari program promosi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

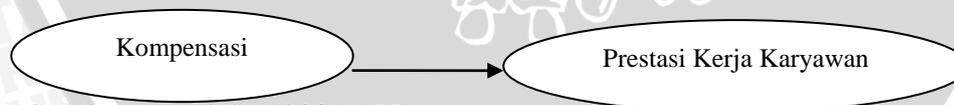
cukup signifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian 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.

E. Model Konseptual dan Hipotesis

1. Model Konseptual

Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas (Nazir, 2003: 123). Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep yang ditunjukkan sebagai berikut:



Sumber: Handoko (2001:155)

Gambar 2

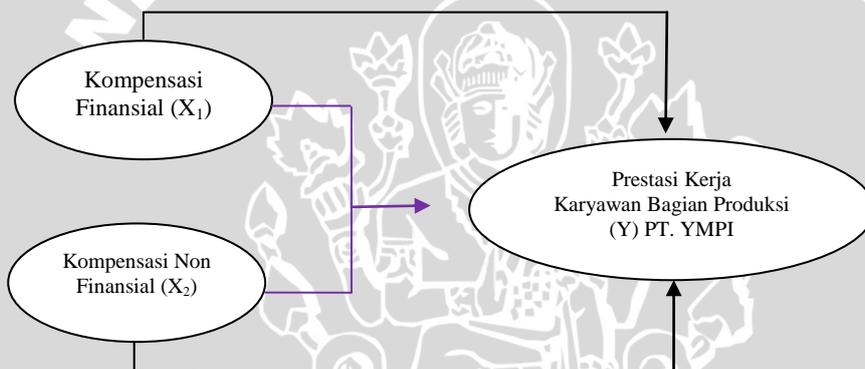
Model Konseptual

2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010:64).

Dari model konsep di atas, dikembangkan menjadi model hipotesis dengan menggunakan teori dengan variabel bebas yaitu, kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) (Martoyo (2000:125). Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Martoyo (2000:125)

Gambar 3
Model Hipotesis

Keterangan:

- = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y.
- = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), sedangkan yang menjadi

variabel terikat adalah Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y), yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).
- b. Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, jenis metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan), ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebelum menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan), metode penelitian yang digunakan yaitu *survey research* (penelitian survey). Variabel penelitian tersebut adalah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Singarimbun (2006:5), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dengan demikian pemilihan jenis penelitian ini memiliki kesesuaian dengan tujuan penelitian yang pada dasarnya menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Alasan digunakannya jenis penelitian eksplanatori ini adalah karena terdapatnya hipotesis yang akan diuji kebenarannya atau untuk

mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang akan diteliti pada karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan pembuat alat musik di kota Pasuruan, PT. Yamaha Musical Products Indonesia telah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat akan alat-alat musik. Alasan dipilihnya PT. Yamaha Musical Products Indonesia sebagai lokasi penelitian, karena lokasi penelitian

tidak terlalu jauh dari tempat peneliti dan perusahaan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.

Lokasi penelitian ini dipilih, karena sumber daya manusia bagi perusahaan ini memiliki pengaruh yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, PT. Yamaha Musical Products Indonesia selalu mengadakan program pelatihan bagi karyawan dan memberikan penghargaan bagi setiap individu yang berprestasi dalam bidangnya masing-masing. Dengan demikian kompensasi memberikan peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang. Untuk itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pentingnya kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Jumlah seluruh karyawan pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia adalah sebanyak 1.184 karyawan, dengan dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian produksi sebanyak 670 karyawan, sedangkan sisanya adalah sebanyak 514 karyawan bagian administrasi. Pada penelitian ini populasi yang

digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia yaitu sebanyak 670 karyawan. Yang berlokasi di Jl. Rembang Industri I/36 PIER, Pasuruan.

Tabel 2
Populasi Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia

No.	Departemen	Bagian	Jumlah Populasi
1	Dept. Produksi	General Manager 1	1
2	Dept. Produksi	Manager 8	8
3	Dept. QA/QC	QA 10	20
		QC 10	
4	Dept. Teknik	Maintenance 20	28
		Workshop 8	
5	Dept. PPIC	PPIC 5	23
		MPIC 10	
		Werehouse 8	
6	Dept. Produksi	Engineering 20	35
		Assembly 15	
7	Dept. HRD/GA	HRD 14	30
		PGA 16	
8	Dept. Financial	Purchasing 9	15
		Administrasi 6	
9	Dept Produksi Support	Chemical 5	5
10	Dept. MIS	Programer 5	5
11	Dept. Produksi	Operator 500	500
	Jumlah		670 Karyawan

Sumber: Data Diolah Tahun 2011

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:116). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Sedangkan menurut Arikunto (2006:134) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, diperlukan sampel yang baik pula, yakni benar-benar mencerminkan populasi. Rumus-rumus penentuan ukuran sampel salah satunya dengan rumus Slovin:

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

Dengan keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (dalam pengukuran ini presisi yang dipergunakan adalah sebesar 10%).

Berdasarkan rumus di atas jumlah populasi yang akan diteliti yaitu sebanyak 670 karyawan maka sampel yang akan diambil adalah sebesar :

$$n = \frac{670}{1 + 670 (0,1)^2}$$

$$n = 87,01 \longrightarrow 87 \text{ karyawan}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 87 karyawan dengan perincian seperti tampak pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Jumlah Sampel Karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia

No.	Departemen	Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Dept. Produksi	General Manager 1	1	$1/1 \times 6 = 6$	6
2	Dept. Produksi	Manager 8	8	$8/8 \times 6 = 6$	6
3	Dept. QA/QC	QA 10	20	$10/20 \times 8 = 4$	8
		QC 10		$10/20 \times 8 = 4$	
4	Dept. Teknik	Maintenance 20	28	$20/28 \times 9 = 5$	9
		Workshop 8		$8/28 \times 9 = 4$	
5	Dept. PPIC	PPIC 5	23	$5/23 \times 10 = 2$	10
		MPIC 10		$10/23 \times 10 = 4$	
		Warehouse 8		$8/23 \times 10 = 4$	
6	Dept. Produksi	Engineering 20	35	$20/35 \times 10 = 5$	10
		Assembly 15		$15/35 \times 10 = 5$	
7	Dept. HRD/GA	HRD 14	30	$14/30 \times 15 = 7$	15
		PGA 16		$16/30 \times 15 = 8$	
8	Dept. Financial	Purchasing 9	15	$9/15 \times 8 = 5$	8
		Administrasi 6		$6/15 \times 8 = 3$	
9	Dept. Produksi Support	Chemical 5	5	$5/5 \times 5 = 5$	5
10	Dept. MIS	Programer 5	5	$5/5 \times 5 = 5$	5
11	Dept. Produksi	Operator 500	500	$500/500 \times 5 = 5$	5
	Jumlah		670 Karyawan		87 Karyawan

Sumber : Data Diolah Tahun 2011

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Simple Random Sampling*, yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa, sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Cara ini akan sangat mudah apabila telah terdapat daftar lengkap unsur-unsur populasi. Prosedur yang cukup akurat untuk pengambilan sampel secara

acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, adalah dengan menggunakan tabel angka acak (*Table of random numbers*), komputer pembuat angka acak, atau peralatan mekanis untuk memilih sampel, disamping itu dapat pula dilakukan dengan cara mengundi.

D. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep dalam penelitian ilmiah perlu ditetapkan karena hal ini dipakai untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang akan diteliti. Konsep berperan untuk menghubungkan antara teori dan observasi serta abstraksi dan realitas. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34) konsep merupakan abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Nazir (2005:123) berpendapat bahwa konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Dapat disimpulkan bahwa sesuatu dikatakan konsep apabila sesuatu itu berbentuk abstrak dan agar konsep dapat diteliti maka perlu dioperasionalkan dengan cara menjadi variabel tertentu.

Penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu konsep kompensasi dan prestasi kerja karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Konsep Prestasi Kerja Karyawan

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.

2. Variabel

Berdasarkan model pengukuran yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditetapkan pula variabel-variabel penelitian, berikut item-itemnya sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau menjadi penyebab bagi variabel lain (Hasan, 2002:18). Variabel-variabel Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari Haet dan Farhady dalam Sugiyono (2002:31), yang disajikan sebagai berikut :

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

Definisi variabel dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang. Adapun indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Simamora (2006:442) yaitu:

- a) Gaji yang diberikan kepada karyawan.
Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja, tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki, tingkat kesesuaian gaji dalam pemenuhan kebutuhan pokok.
- b) Insentif yang diberikan kepada karyawan.
Besarnya insentif sesuai dengan prestasi kerja, besarnya insentif sesuai dengan tanggungjawab, besarnya insentif dapat mempengaruhi semangat kerja, pemberian insentif dengan mempertimbangkan senioritas.
- c) Tunjangan yang diterima karyawan.
Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan, pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan kehadiran, besarnya tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diterima karyawan selain dalam bentuk uang atau kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik yang ada diperusahaan.

Indikator pengukuran variabel non finansial dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Simamora (2006:444) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
Peluang kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan mengadakan program promosi atau pengembangan diri bagi karyawan yang berprestasi.

b. Hubungan dengan rekan kerja yang sehat.

Hubungan yang erat antar pekerja dalam perusahaan, dan memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

c. Lingkungan kerja yang nyaman.

Kondisi lingkungan perusahaan yang menunjang kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti keadaan penerangan dan ventilasi ruang kerja yang memadai.

b. Variabel terikat

Variabel terikat (Y) variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Namun, suatu variabel tertentu dapat sekaligus menjadi variabel bebas dan variabel terikat (Hasan, 2002:18). Variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja.

- a) Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.
- b) Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja.

- a) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kerapihan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Ketepatan posisi dalam melakukan pekerjaan.

3) Ketepatan waktu.

- a) Ketepatan waktu menggerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- b) Membandingkan ketepatan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standart perusahaan.

- c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:126) definisi operasional 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 konstruk atau variabel tersebut. Berdasarkan konsep di atas, definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut mengenai konsep, variabel, indikator dan item penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
1. Kompensasi (X)	a. Kompensasi Finansial (X_1)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja. • Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki. • Tingkat kesesuaian gaji dalam pemenuhan kebutuhan pokok.
		Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja. • Besar insentif sesuai dengan tanggungjawab. • Besarnya insentif dapat mempengaruhi semangat kerja. • Pemberian insentif dengan mempertimbangkan senioritas kerja.
		Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. • Pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan kehadiran. • Besarnya tunjangan sesuai dengan harapan.

	b.Kompensasi Non Finansial (X ₂)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Peluang kenaikan jabatan. • Mengadakan program promosi atau pengembangan diri.
		Hubungan dengan rekan kerja yang sehat	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pujian kepada karyawan. • Membina hubungan baik dengan rekan kerja.
		Lingkungan kerja yang nyaman	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana lingkungan kerja yang nyaman. • Fasilitas perlengkapan kantor yang memadai.
2.Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)	1. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan. • Kesesuaian jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan.
		2. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam melakukan pekerjaan. • Kerapihan dalam melakukan pekerjaan. • Ketepatan posisi dalam melakukan pekerjaan.
		3.Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. • Membandingkan ketepatan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standart perusahaan. • Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2009:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala

Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada contoh di bawah ini (tabel 5).

Tabel 5
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Arikunto (2006:168) valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya, yang mana r hitung dapat dicapai dengan rumus :

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

Keterangan :

- r = korelasi
 X = skor item
 Y = skor total
 N = jumlah pertanyaan

Setelah nilai r (disebut dengan r hitung) diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,05). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows versi 16*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:196) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha > 0,60 (Arikunto, 2002:171-172). Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program SPSS 16.0 for windows.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X₁).

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Kompensasi Finansial (X₁) disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Finansial (X₁)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	X1.1	0,603	0,000	Valid
2.	X1.2	0,539	0,002	Valid
3.	X1.3	0,697	0,000	Valid
4.	X1.4	0,789	0,000	Valid
5.	X1.5	0,695	0,000	Valid
6.	X1.6	0,729	0,000	Valid
7.	X1.7	0,553	0,002	Valid
8.	X1.8	0,687	0,000	Valid
9.	X1.9	0,615	0,000	Valid
10.	X1.10	0,689	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach = 0,828</i>				Reliabel

Keterangan:

- X1.1 Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja.
- X1.2 Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan.

- X1.3 Besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokok.
- X1.4 Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan.
- X1.5 Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja.
- X1.6 Besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.
- X1.7 Besarnya insentif yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan senioritas kerja.
- X1.8 Besarnya pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.
- X1.9 Besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran.
- X1.10 Besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai tingkat probabilitas $\leq 0,002$ dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,687 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

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

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Kompensasi Non Finansial (X_2) akan disajikan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X_2)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	X2.1	0,600	0,000	Valid
2.	X2.2	0,669	0,000	Valid
3.	X2.3	0,772	0,000	Valid
4.	X2.4	0,630	0,000	Valid
5.	X2.5	0,712	0,000	Valid
6.	X2.6	0,755	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> = 0,774				Reliabel

Keterangan:

- X2.1 Perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- X2.2 Atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- X2.3 Perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri karyawan yang telah berprestasi.
- X2.4 Hubungan antara sesama karyawan (rekan sekerja) selama bekerja terjalin dengan baik.
- X2.5 Suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan.
- X2.6 Fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai tingkat probabilitas $\leq 0,000$ dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,774 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) akan disajikan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	Y1	0.760	0.000	Valid
2.	Y2	0.727	0.000	Valid
3.	Y3	0.566	0.001	Valid
4.	Y4	0.574	0.001	Valid
5.	Y5	0.625	0.000	Valid
6.	Y6	0.658	0.000	Valid
7.	Y7	0.571	0.001	Valid
8.	Y8	0.587	0.001	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> = 0,786				Reliabel

Keterangan:

- Y1 Kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- Y2 Kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan.
- Y3 Ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- Y4 Kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama karyawan bekerja.
- Y5 Kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.
- Y6 Perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan.
- Y7 Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Y8 Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) mempunyai tingkat probabilitas $\leq 0,001$ dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,786 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

F. Pengumpulan Data

Menurut Hasan (2002:83), "Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan

utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. Pengumpulan data, antara lain:

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu langsung diperoleh dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari angket yang diberikan kepada para karyawan sebagai responden, dan juga wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, komposisi karyawan, struktur organisasi. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini pada PT. Yamaha Musical Products Indonesia bagian HRD.

2. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan caranya, dikenal beberapa cara pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep

yang dioperasionalkan mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Disamping itu, penggunaan kuesioner ini bertujuan menerbitkan informasi dengan realibilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu, dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode 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 bagian produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada kaitannya dengan permasalahan dan menjadi perhatian dalam penelitian. Pedoman dokumentasi yang akan diajukan antara lain dokumentasi tentang komposisi karyawan, sejarah dan struktur organisasi dari PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, *mean* (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Analisis inferensial ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (Sugiyono, 2009:207).

Analisis inferensial ini digunakan untuk melihat keeratn hubungan atau untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel satu terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Dari pengertian tersebut, maka koefisien regresi berganda menurut Hasan (2002:117) dapat dihitung berdasarkan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X_1 dan X_2 = Variabel bebas I dan II

a = konstanta atau intercep

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

$H_0 = B_1 = B_2 = 0$ (tidak ada pengaruh dari variabel X terhadap Y)

$H_a = B_1 = B_2 \neq 0$ (ada pengaruh dari variabel X terhadap Y)

b. Uji Hipotesis

1). Uji Simultan (Uji F)

Penggunaan dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji F sebagai berikut (Hasan, 2006:107) :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F table.

- R = Determinasi.
k = Jumlah variabel bebas.
n = Banyaknya subyek penelitian.

Untuk mencari nilai R digunakan rumus sebagai berikut

(Malhotra, 2005:235) :

$$\text{Adjusted } R^2 = R^2 - \frac{k(1 - R^2)}{n - k - 1}$$

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Non Finansial secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

H_1 : Variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Non Finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilihat dari nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

2). Uji Parsial (Uji t)

Dalam analisis regresi perlu juga di uji dengan menggunakan uji t.

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada.

Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk menghitung

Uji t adalah :

$$t = \frac{b_i - B_i}{Sb_i}$$

Dimana :

b_i = Nilai koefisien regresi

B_i = Nilai koefisien regresi untuk populasi

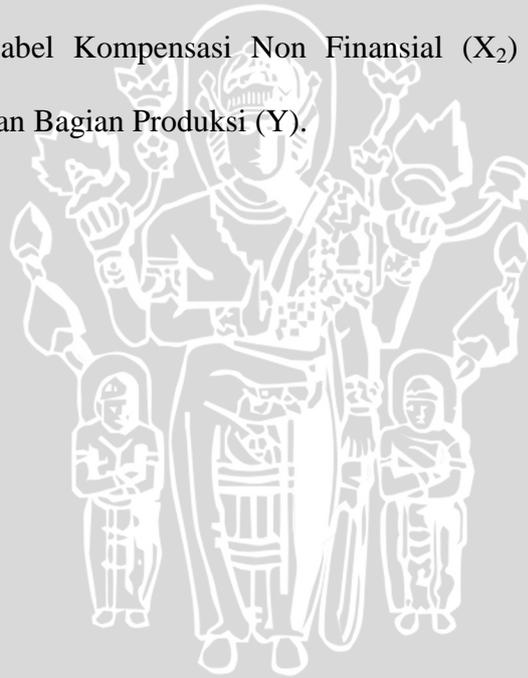
Sb_i = Kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Non Finansial secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

H_1 : Variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Non Finansial secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilihat dari nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y), dan nilai signifikansi Kompensasi Non Finansial (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA (PT. YMPI) adalah Perusahaan Modal Asing (PMA) Jepang yang termasuk dalam Group Yamaha Corporation Japan (YCJ) yang pusatnya ada di Negara Jepang, oleh sebab itu manajemen PT. YMPI bertanggung jawab langsung ke YCJ.

Berdiri di Indonesia : Mei 1997

Mulai beroperasi : April 1998

Luas area tanah : 58,500 sqm

Luas bangunan : Plant 1 9,100 sqm

Plant : 2 3,000 sqm

Office : 3,900 sqm

PT. YMPI adalah jenis perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang produksi alat musik tiup beserta spare part dan case. Dengan kerjasama antara pekerja-pekerja terampil di Indonesia dan teknologi modern Jepang, PT. YMPI menghasilkan produk dengan kesatuan yang baik dan tepat bagi industri alat musik yang menekankan pada kualitas yang tinggi baik dari segi proses pembuatan maupun kualitas hasil produksi.

Produk-produk tersebut diantaranya adalah:

a. Berikut adalah Produk-produk yang dihasilkan oleh PT.YMPI, antara lain :

- PCR Production (Pianica Case Recorder)

Gambar 4

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT.YMPI



PIANICA



CASE



RECORDER

YRS-20GB YRS-20GP YRS-20GG

(Sumber: PT. Yamaha Musical Products Indonesia, 2011)

- BI Production (Band Instrument)



FLUTE

CLARINET

SAXOPHONE

b. No. Produk Mulai Beroperasi, yaitu :

- 1) Flute Key Mei 1998
- 2) Flute Assy Juli 1998
- 3) Music Case Mei 1998
- 4) Pianica Juni 1998
- 5) Clarinet Key Oktober 1999
- 6) Clarinet Assy Januari 2000
- 7) Saxophone Key April 2000
- 8) Recorder Maret 2002
- 9) Saxophone Assy November 2002
- 10) Clarinet Body Juni 2003
- 11) Q-Class project Pebruari 2004
- 12) Pianica Reed Plate September 2004

c. Hasil produksi tersebut di ekspor ke luar negeri dan sisanya adalah distribusi lokal dengan komposisi, sebagai berikut :

1) 99% ekspor : 70% ke Jepang

15% ke Amerika Serikat

10% ke Johor untuk pemasaran ke Asia Pasifik

4 % ke Taiwan, China dan Mexico

2) 1% distribusi lokal (dalam negeri).

d. Aktivitas Produksi di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, antara lain :

1) Pembuatan Recorder

Proses pembuatan recorder ini dengan sistem injeksi menggunakan mesin. Kualitas produk dihasilkan dari cetakan mesin. Sebagian besar pengguna recorder adalah anak-anak.

Gambar 5

Proses Assembling (perakitan) Recorder



Keterangan gambar :
Proses assembling (perakitan) recorder

2) Warehouse

Warehouse/gudang merupakan tempat masuk dan keluarnya produk. Aktivitas di gudang yaitu pengecekan material sekaligus kontrol kualitas sebelum dilanjutkan ke proses selanjutnya.

Gambar 6
Aktivitas di Warehouse



3) Sanding

Proses produksi Flute, Clarinet, Saxophone dimulai dari sini, dimana permukaan material akan dibentuk sesuai dengan spesifikasi. Proses ini diperlukan ketrampilan khusus dan ketelitian yang tinggi.

Gambar 7

Proses Sanding



4) Soldering

Proses ini adalah penggabungan beberapa material dengan cara pengelasan frekuensi tinggi untuk mendapatkan bentuk diinginkan. Dengan mengimplementasikan sistem kanban, produksi dapat diselesaikan tepat waktu, penggunaan, dan aliran material dapat dikontrol dengan mudah.

Gambar 8

Proses Soldering



5) Barrel & Buffing

Proses buffing dan barrel merupakan proses awal dari finishing dengan proses pengkilapan material, baik secara otomatis menggunakan mesin maupun secara manual dengan bantuan tangan agar menghasilkan permukaan material yang terang dan berkilau.

Gambar 9

Proses Barrel dan Buffing



6) Painting & Plating

Material yang telah melalui proses buffing & barrel selanjutnya memasuki proses ini. Tujuannya adalah memberikan penampilan luar yang lebih menarik. Material yang melalui proses ini akan melalui beberapa tahap pengecekan kualitas, diantaranya pengecekan goresan, ketebalan dan kekuatan lapisan.

Gambar 10

Proses Painting dan Plating



7) Sub Assembling & Assembling

Proses ini adalah penggabungan dan perakitan kunci-kunci beserta perlengkapannya pada material sesuai dengan spesifikasi. Proses ini melibatkan pengecekan kualitas secara total meliputi suara, akurasi dan permukaan.

Gambar 11

Proses Sub Assembling dan Assembling



8) Clarinet Body

Produksi body clarinet terdiri dari 4 bagian, yaitu Barrel, Jokan, Gekan dan Bell. Proses ini menggunakan mesin CNC, dengan menseting bagianbagian tertentu, maka proses sudah siap dengan sendirinya kemudian dilanjutkan dengan proses assembling.

Gambar 12

Produksi Clarinet Body



9) Reed Plate Pianica

Proses ini adalah proses awal pembuatan pianika yaitu pembuatan reed plate untuk menghasilkan bunyi. Proses pembuatan reed plate menggunakan teknologi mesin dengan dipadu ketrampilan pekerja.

Gambar 13

Proses Reed Plate Pianica



10) Pianika

Salah satu langkah yang harus dilakukan untuk membuat alat musik pianika ini adalah membuat bagian luar yang terbuat dari plastik yang diproses oleh vendor . Kemudian membuat reed plate untuk menghasilkan bunyi selanjutnya perangkaian bagian luar dan dalam sampai produk jadi.

Gambar 14

Proses Pembuatan Pianika



11) Plant Maintenance & Waste Water Treatment (WWT)

Aktivitas produksi yang besar membutuhkan dukungan pemeliharaan produksi, equipment serta fasilitas fisik lainnya. Selain itu perlu adanya pengolahan bahan sisa dari proses produksi untuk memperoleh keseimbangan lingkungan.

Gambar 15

Aktivitas Plant Maintenance & Waste Water Treatment (WWT)



12) Workshop

Aktivitas disini adalah pembuatan alat2 bantu/jig . Proses pekerjaan di bagian ini sangat mendukung untuk kelancaran proses produksi.

Gambar 16

Workshop



e. Berbagai Kegiatan yang dilakukan di PT. Yamaha Musical Products Indonesia, antara lain :

1) Kaizen Teian

Adalah budaya di PT.YMPI dalam rangka melibatkan seluruh karyawan untuk berpartisipasi memikirkan perusahaan agar menjadi lebih baik. Dalam kegiatan ini karyawan diminta memberikan usulan perbaikan dalam segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Dari usulan tersebut akan dinilai oleh team penilai dan yang nilainya bagus akan mendapatkan hadiah berupa uang, sertifikat maupun makan malam bersama management. Kegiatan ini dievaluasi dalam 1 bulan dan ditentukan pemenangnya dalam 1 bulan. Kemudian dari pemenang tiap bulan selama 1 tahun di evaluasi lagi untuk ditentukan pemenangnya untuk menerima *President Award*.

2) 5S

5S adalah budaya dalam perusahaan Jepang yang bertujuan agar membantu proses produksi bisa berjalan dengan lancar. 5 S adalah singkatan dari bahasa Jepang yang terdiri dari Seiri yang artinya pemilahan, Seiton yang artinya pemetaan, Seisou yang artinya pembersihan, Seiketsu yang artinya pemantapan dan Shitsuke yang artinya pembiasaan. Diharapkan budaya 5S ini diterapkan di setiap tempat kerja. Nama 5S berasal dari lima huruf pertama istilah bahasa Jepang yaitu :

a) Seiri (Pemilahan/Sisih/Ringkas)

Membedakan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan serta membuang yang tidak diperlukan.

(1) Sasaran Seiri

- Tentukan jenis-jenis yang bagaimana yang layak dibuang atau tidak.
- Tentukan mana yang paling diperlukan sampai yang paling tidak diperlukan.
- Berusaha untuk dapat menangani penyebabnya

(2) Aktivitas Seiri

- Menghilangkan yang tidak perlu.
- Menangani penyebab kotoran.
- Kaizen dan pemilahan berdasarkan azasnya.

(3) Contoh Aktivitas :

- Buang barang yang tidak diperlukan.

- Tangani penyebab kotoran dan kebocoran.
- Pembersihan ruangan.
- Pengaturan gudang.
- Buang kotoran dan bunyi yang keras.
- Buang wadah minyak.

b) Seiton (Penataan/Susun/Rapi)

Menentukan tata letak yang tertata rapi sehingga anda selalu dapat menemukan barang yang diperlukan.

(1) Sasaran

- Tempat kerja yang tertata rapi.
- Tata letak dan penempatan yang mudah terjangkau.
- Barang terletak pada tempatnya sehingga mudah dicari dan tidak membuang-buang waktu untuk mencarinya.

(2) Aktivitas Seiton

- Penyimpanan fungsional berdasar 5W dan 1H.
- Praktek dan kompetisi dalam menyimpan dan mengambil barang.
- Menata dan merapikan tempat kerja.
- Menghilangkan pemborosan waktu untuk mencari barang.

(3) Contoh Aktivitas

- Semua barang memiliki tempat khusus.

- Standar pengarsipan.
- Pembagian daerah dan tanda penempatan.
- Pertama masuk, pertama keluar (FIFO).
- Papan pengumuman yang rapi.
- Penempatan fungsional untuk barang.

c) Seiso (Pembersihan/Sapu/Resik)

Menghilangkan sampah, kotoran dan barang asing untuk memperoleh tempat kerja yang lebih bersih. Pembersihan sebagai cara inspeksi.

(1) Sasaran

- Tingkat kebersihan yang sesuai dengan kebutuhan anda.
- Menemukan masalah kecil melalui pengawasan kebersihan.
- Memahami bahwa membersihkan adalah memeriksa.

(2) Aktivitas Seiso

- Keadaan dimana 5S berguna.
- Pembersihan yang lebih efisien.
- Membersihkan dan memeriksa peralatan dan perkakas.

(3) Contoh Aktivitas

- Membersihkan tanpa disuruh.

- Pembersihan dan pemeriksaan dilakukan secara rutin.
- Bersihkan tempat yang tidak diperhatikan orang.

d) Seiketsu (Pemantapan/Standar/Rawat).

Memelihara barang dengan teratur, rapi dan bersih, juga menjaga barang tersebut agar terlihat utuh.

(1) Sasaran

- Pemantapan untuk memelihara 5S.
- Mencari cara agar barang terlihat menarik secara keseluruhan yang mengurangi adanya polusi.

(2) Aktivitas Seiketsu

- Membuat sesuatu tampak menarik/bagus.
- Deteksi dan tindakan dini.
- Alat (misalnya manual) untuk memelihara pemantapan.

(3) Contoh Aktivitas

- Tanda benar/salah.
- Label arah buka/tutup.
- Pemberian kode warna.
- Label tanggungjawab.
- Label limit.
- Keadaan tembus pandang.
- Tanda pemeriksaan

e) Shitsuke (Pembiasaan/Sikap/Rajin).

Melakukan sesuatu yang benar sebagai kebiasaan.

(1) Sasaran

- Partisipasi penuh dalam mengembangkan kebiasaan yang baik.
- Komunikasi dan umpan balik.
- Sebagai rutinitas sehari-hari.

(2) Aktivitas Shitsuke

- Tanggung jawab individual.
- Mempraktikkan kebiasaan baik.
- 5S satu menit.
- Komunikasi dan umpan balik

(3) Contoh Aktivitas

- Pembersihan bersama.
- Tanggungjawab individual.
- Manual 5S

3) 5 S and Safety Patrol

Kegiatan ini adalah untuk mengontrol penerapan budaya 5S pada point sebelumnya. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen yaitu melakukan patroli ke seluruh bagian untuk mengecek secara langsung penerapan 5S ditempat kerja. Tiap kali ada temuan, hal-hal yang tidak cocok dengan sistem dan prosedur mengenai 5S dan safety langsung diadakan meeting untuk

mengevaluasi dan langsung dilakukan pembetulan. Kegiatan ini dilakukan 1 bulan dua kali.

4) Taishou

Taisho dalam bahasa Jepang artinya adalah senam. Kegiatan senam ini dilakukan tiap pagi sebelum masuk kerja selama 5 menit dengan diiringi musik taisho sebagai pemanasan sebelum melakukan aktivitas kerja. Taisho juga dilombakan tiap tahun.

5) Chorei

Adalah kegiatan rutin harian sebelum pekerjaan dimulai. Kegiatan ini adalah atasan bagian masing-masing mengumpulkan seluruh anak buahnya untuk melakukan briefing sebelum bekerja. Kegiatan ini sebagai sarana untuk berkomunikasi dalam satu tim sekaligus atasan memberi arahan-arahan kepada bawahan sebagai motivasi dalam bekerja.

6) Asaichi

Suatu kegiatan dimana karyawan berkumpul untuk membicarakan masalah-masalah yang ada di proses produksi.

7) Dojo/Genba Training Centre (GTC)

Letak GTC ini ada di genba. Sebuah sarana yang dikelola secara dinamis untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan para karyawan dengan diadakan berbagai aktivitas yang terpusat di GTC ini. Kegiatan ini berupa training teknis maupun non teknis dengan metode-metode yang dirancang khusus untuk

memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal pengembangan potensi. Metode-metode yang digunakan dapat berupa diskusi, kuliah, tanya jawab interaktif, dll. Dengan sarana dan prasarana seperti ini diharapkan para karyawan mampu mengembangkan produktivitas kerja dengan peningkatan ketrampilan teknis dan mental.

8) Perayaan Ulang Tahun

Tiap tahun sekali YMPI mengadakan suatu event yang melibatkan seluruh keluarga karyawan yaitu Hari Ulang Tahun (HUT) kemerdekaan RI dan HUT PT. Yamaha Musical Products Indonesia. Dalam event ini diadakan berbagai macam lomba dan pertandingan yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan dengan banyak hadiah serta *doorprize*.

9) Rekreasi

Melepas penat dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja, perusahaan mengadakan kegiatan rekreasi. Kegiatan diadakan tiap tahun sekali yang boleh diikuti oleh seluruh keluarga karyawan.

10) Indiaka

Indiaka adalah olah raga khas negara Jerman. Sejenis olah raga pertandingan seperti bola voli tetapi dengan memakai bola indiaka yang terbuat dari bantalan bundar dan bulu berwarna merah (seperti ikat kepala yang dipakai orang Indian). Masing-

masing group terdiri dari 4 orang. Pada waktu luang atau sepulang kerja, biasanya karyawan melakukan aktivitas ini. Tiap tahun diadakan pertandingan Indiaka antar bagian.

11) Klub Olahraga

Bagi karyawan penggemar olah raga khususnya badminton, sepak bola dan voli, dapat bergabung dengan salah satu klub tersebut dengan jadwal latihan yang rutin. Tiap tahun diadakan pertandingan olah raga tersebut dalam event HUT.

12) 'East Wind' Band Orchestra

PT. YMPI mengorganisir para karyawan yang berminat untuk menekuni seni musik yang tertuang dalam Group Band Orchestra yang bernama "East Wind". 'East Wind' didirikan oleh Ichi Sugawara pada tahun 1999. kata 'east' dalam bahasa berarti timur, arti yang terkandung di dalamnya yaitu alat musik yang diproduksi dari Negara Jepang, Negara Timur. Sedangkan kata 'wind' dalam bahasa berarti angin, arti yang terkandung di dalamnya yaitu alat musik tiup. *East Wind* mempunyai arti angin dari timur. *East Wind* sebagai wadah menuangkan kreativitas seni musik. Bagi para karyawan yang berminat untuk belajar memainkan alat musik yang digunakan dalam group ini yaitu Bb Clarinet, Alto Saxophone, Tenor Saxophone, Bariton Saxophone, Trumpet, Slide Trombone, Keyboard, Guitar Bass, Drum sekaligus menjadi anggota Band orchestra atau yang

mempunyai daya tarik suara yang bagus, dapat bergabung menjadi vokalis. Selain berfungsi untuk ajang kreativitas, group ini juga berfungsi sebagai sarana promosi khususnya alat musik Yamaha. Group ini juga aktif dalam menampilkan karya-karyanya di berbagai kota.

f. Komitmen untuk Yamaha Brand (PT. Yamaha Musical Produk Indonesia), yaitu :

- 1) Yamaha brand mempresentasikan kualitas tinggi dan produk yang inovatif, suatu layanan dan aktivitas perusahaan yang menggambarkan komitmen Yamaha kepada pelanggan.
- 2) Yamaha brand bisa diartikan sebagai kualitas tinggi dalam hal: kesadaran terhadap pentingnya persepsi masyarakat, mentalitas untuk selalu berkembang dan menerima tantangan, mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam diri anggota keluarga Yamaha.
- 3) Misi Yamaha brand adalah untuk menciptakan “Kando” bersama customer, untuk memperkaya khasanah kehidupan mereka serta berkontribusi kepada masyarakat.
- 4) Sebagai anggota besar Yamaha, senantiasa siap bekerja untuk membangun kepercayaan masyarakat kepada Yamaha, dan selalu berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat tersebut di masa depan.

g. Kontrol Kualitas di PT. Yamaha Music Products Indonesia, antara lain :

- 1) Kualitas/Quality adalah Suatu kondisi dimana barang, proses pengerjaan, manusia, dan lingkungan yang sesuai atau lebih dari yang diharapkan.
- 2) Proses Kontrol Kualitas di PT. Yamaha Music Products Indonesia, yaitu :
 - a) Kontrol kualitas (QC) *tidak sama* dengan bagian QC.
 - b) Kontrol proses supaya menghasilkan barang tidak cacat.
 - c) Kontrol supaya mutu stabil.
 - d) Pastikan kerja sesuai standar.
 - e) Cari penyebab dan pecahkan masalah sehingga tak terulang.
- 3) Alasan harus mengontrol kualitas, yaitu :
 - a) Mengoptimalkan QCD (Quality, Cost, Delivery).
 - b) Mengurangi barang reject/complaint sampai mencapai “zero defect” (tanpa kerusakan).
 - c) Mengurangi jumlah dan dampak scrap (barang rusak).
 - d) Meningkatkan keuntungan dan persaingan pasar.
- 4) Pentingnya proses kontrol kualitas, yaitu :
 - a) Mutu bukan dihasilkan oleh proses pengecekan, tetapi dihasilkan pada saat proses produksi.

b) Pengecekan hanya menentukan OK/NG, tetapi proses membuat barang yang bagus, mencegah terjadinya NG ada pada produksi. (Kontrol Barang NG adalah Minimalkan barang NG sampai 0%, kumpulkan informasi/data, analisa, cari penyebab dan ambil tindakan pencegahan. Kegagalannya anggap sebagai kesempatan memperbaiki dan ambil tindakan pencegahan) . Pentingnya Kontrol NG adalah :

(1) Dampak secara langsung : Scrap, penurunan harga jual, timbul biaya akibat claim, prosentase pemakaian material.

(2) Dampak tak langsung: timbul perbaikan, produksi terhambat, pembelian menurun, dll.

5) Standar dan Kapasitas Pengecekan, yaitu :

Mempersiapkan sistem pengecekan, cara, alat ukur, standar mutu, standar pengecekan, perawatan dan melakukan perbaikan. Langkah Terpenting adalah tidak membuat dan mengalirkan barang NG ke proses berikutnya.

h. International Standardization Organization (ISO) di PT. Yamaha Music Products Indonesia, yaitu :

(1) Sistem Manajemen Mutu

Sistem Manajemen Mutu adalah Sistem Manajemen yang berhubungan dengan peningkatan mutu yang dihasilkan, mulai dari material awal, proses produksi (termasuk pengecekan) sampai barang jadi.

a) Kegunaan menerapkan ISO 9001:2008, yaitu :

- (1) ISO 9001:2000 merupakan Sistem Manajemen Mutu yang diakui di seluruh dunia.
- (2) Untuk kepentingan market ke Eropa.
- (3) Program dari pusat (Yamaha Corporation Japan).
- (4) Peningkatan Mutu Produk.
- (5) Untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Sejarah Implementasi ISO 9001 di PT>YMPI, yaitu :

Pada April 2001 ditunjuk konsultan untuk membantu YMPI dalam penerapan ISO, kemudian pada Mei 2001 dibentuk team inti & supporting team yang terdiri dari manager/chief, staff & KK), lalu pada Juni 2001 dimulailah penerapan ISO 9001 di PT. YMPI. Pada bulan November 2001, PT. YMPI mendapatkan sertifikat ISO 14001:1996 dari Lloyd's Register Quality Assurance – Jakarta. Setelah PT.YMPI lulus Audit.

c) Pelaksanaan Audit di PT.YMPI

(1) Audit Internal

- Aditor (orang yang melakukan audit) adalah Manager/Chief/Staf & KK YMPI).
- Auditee (lokasi audit) adalah seluruh karyawan PT.YMPI/seluruh bagian di PT.YMPI periode 6 bulan.

(2) Audit Eksternal

- Auditor : DNV Japan.
- Periode : tiap 6 bulan dan renewal setiap 3 tahun.

(3) Contoh sederhana pelaksanaan audit, yaitu :

- Minimal laksanakan semua instruksi kerja yang ada di bagian masing-masing
- Jangan membuat barang NG/Scrap.
- Penuhi target produksi dan target masing-masing bagian.
- Laksanakan 5S.

(2) Sistem Manajemen Lingkungan

Sistem Manajemen Lingkungan baik yang berhubungan dengan lingkungan kerja (air, tanah, udara, dll dan karyawan) akibat dari aktivitas, produk dan service dari perusahaan.

a) Kenapa kita perlu menerapkan ISO 14001:2004, yaitu :

- (1) Sebagai bukti bahwa PT.YMPI adalah perusahaan yang ramah lingkungan.
- (2) Untuk kepentingan market ke Eropa.
- (3) Program dari pusat (Yamaha Corporation Japan).
- (4) Untuk konservasi energi (penghematan energi) & SDA.
- (5) Untuk menghindari klaim permasalahan lingkungan baik dari pemerintah, masyarakat maupun LSM

b) Sejarah Implementasi ISO 9001 di YMPI

Pada Mei 2000 ditunjuk konsultan untuk membantu YMPI dalam penerapan ISO 14001:1996. pada Juni 2000 dibentuk tim Steering Committee (yang terdiri dari Manager/Chief, Staff & KK) kemudian pada Agustus 2000 dimulailah penerapan ISO 14001 di YMPI dan Januari 2001 YMPI mendapatkan sertifikat ISO 14001:1996 dari Lloyd's Register Quality Assurance-Jakarta. Setelah YMPI lulus audit.

c) Pelaksanaan Audit di YMPI

(1) Audit Internal

- Aditor (orang yang melakukan audit) adalah Manager/Chief/Staf & KK YMPI).
- Auditee (lokasi audit) adalah seluruh karyawan YMPI/seluruh bagian di YMPI periode 6 bulan.

(2) Audit Eksternal : SGS.

d) Contoh sederhana pelaksanaan

(1) Dampak Lingkungan : Akibat yang ditimbulkan dari aspek lingkungan tersebut.

- Contoh :

Emisi gas tersebut dapat menyebabkan penurunan derajat kesehatan dan ada aturan pemerintah.

(2) Laksanakan semua aturan (IK) sehingga dampak tersebut bisa dikendalikan.

- Contoh :

- Harus meng-hidupkan Exhaust Fan, dll.

- Hemat pemakaian listrik, air, jangan buang sampah sembarangan.

(3) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sistem Manajemen K3 baik yang berhubungan dengan pengaturan resiko K3 yang ada dalam organisasi.

a) Kenapa kita perlu menerapkan OHSAS 18001: 2007, yaitu :

- (1) Menciptakan kondisi kerja yang safety.
- (2) Meningkatkan safety awareness.
- (3) Program dari pusat (Yamaha Corporation Japan).
- (4) Mencapai “zero accident”.
- (5) Untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Sejarah Implementasi OHSAS 18001 di PT. Yamaha Music Products Indonesia, yaitu :

PT.YMPI mempunyai target untuk mendapatkan sertifikasi OHSAS 18001 pada bulan april 2007, program di safety mulai Juni 2007, saat ini untuk implementasi OHSAS dan mencapai target tersebut, YMPI telah melakukan risk assessment, yaitu suatu kegiatan penilaian/estimasi terhadap resiko-resiko yang timbul dari suatu pekerjaan. Resiko-resiko yang timbul tersebut dipastikan pengelolaannya.

c) Pelaksanaan Audit di YMPI, yaitu :

(1) Audit Internal

- Aditor (orang yang melakukan audit) adalah Manager/Chief/Staf & KK YMPI.

- Auditee (lokasi audit) adalah seluruh karyawan YMPI/seluruh bagian di YMPI periode 6 bulan.

(2) Audit Eksternal : DNV Japan

d) Contoh sederhana pelaksanaan, antara lain :

(1) Mengetahui & memahami resiko yang timbul dari pekerjaan masing-masing.

- Contoh :

Memakai APD sesuai aturan/instruksi kerja yang telah ditetapkan

(2) Bekerja sesuai dengan instruksi kerja dan selalu mengutamakan keselamatan.

- Contoh :

Mengkonsultasikan ke atasan, jika ditemukan di area kerja sesuatu yang potensial menimbulkan bahaya.

2. VISI dan MISI Perusahaan

Inspirasi tertuang dalam tiap aktivitas menggambarkan penghargaan terhadap ide-ide yang kreatif untuk mengembangkan Yamaha Music khususnya. Slogan ini mengimplementasikan VISI Yamaha ke depan. Yamaha akan terus melanjutkan usaha untuk menciptakan 'kando' dengan teknologi dan semangat yang terlahir dari suara musik bersama dengan semua orang di seluruh dunia. 'Kando' (bahasa Jepang) dapat diartikan sebagai sebuah bentuk pikiran yang terinspirasi. 'Kando' adalah emosi yang timbul saat manusia merasakan sesuatu yang sangat dalam. 'Kando' yang dirasakan sangat dalam akan menghadirkan harapan dan impian. Berbagi harapan dan impian adalah jembatan yang menyatukan seluruh manusia. Sebagai perusahaan yang utuh, dengan suara dan musik sebagai tonggak

utamanya, Yamaha Group menciptakan ‘kando’ dengan tujuan akan terus menciptakan inspirasi baru bagi hati dan jiwa.

- **VISI**

Yamaha akan terus melanjutkan usaha untuk menciptakan ‘Kando’ dengan teknologi dan semangat yang terlahir dari suara musik bersama dengan semua orang di seluruh dunia

- **MISI**

Untuk menciptakan “Kando” bersama customer, untuk memperkaya khasanah kehidupan mereka serta berkontribusi kepada masyarakat.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Yamaha menempati lokasi yang strategis di lingkungan industri berlokasi di Jl. Rembang Industri I/36 PIER, Pasuruan. Berikut adalah

Yamaha Group di Indonesia, yaitu dalam Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9
Lokasi Perusahaan Yamaha Group di Indonesia

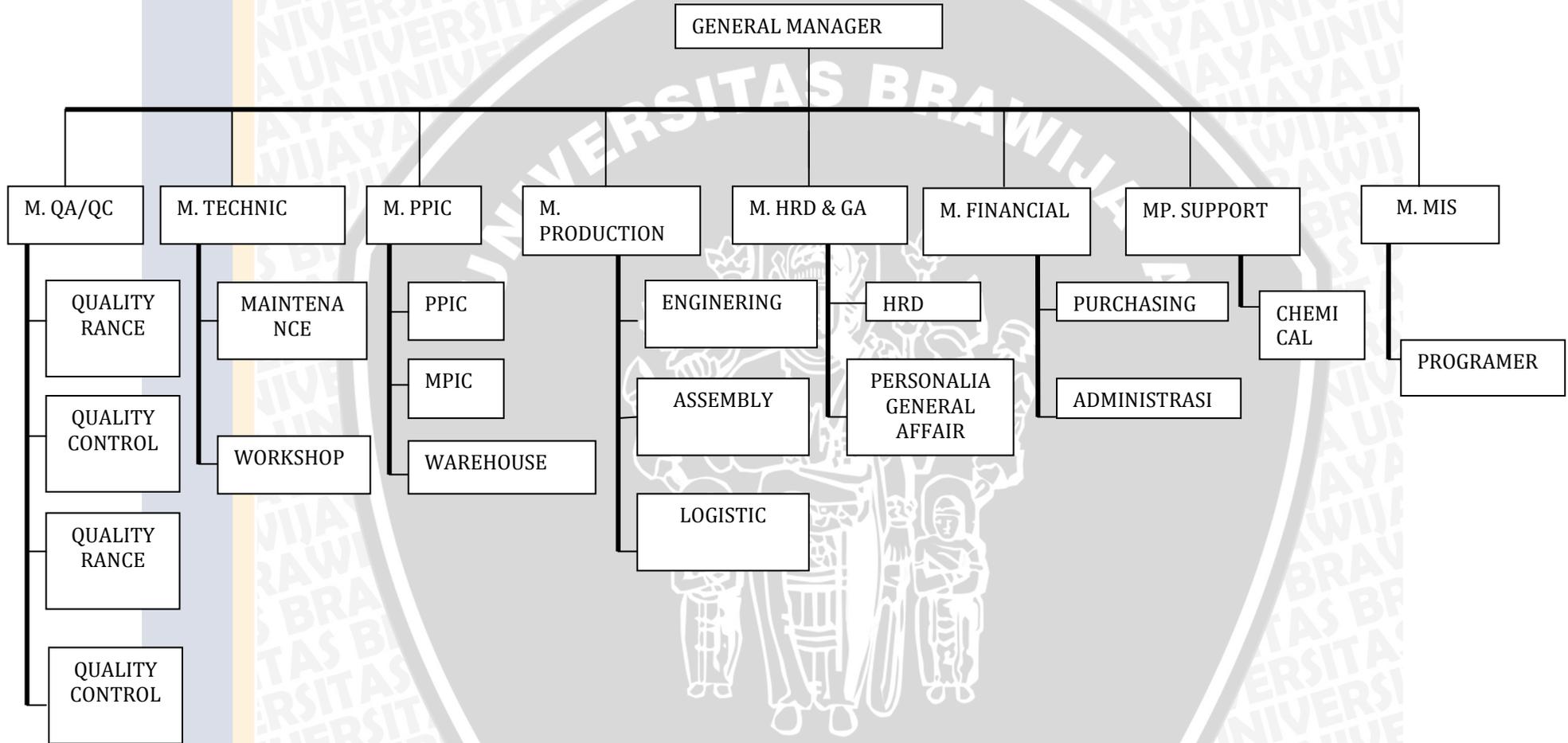
No.	Nama Perusahaan	Alamat	Didirikan	Products
1.	Yayasan Musik Indonesia (YMI)	Yamaha Musik Indonesia Jl.J.Gatot Subroto kav 4. Jakarta	22 Des 1972	Sekolah Musik
2.	PT. Nusantik	Yamaha Musik Center Bldg.Lt.1Jl.J.Gatot Subroto, kav.4.Jakarta	22 Oktober 1973	Retail Alat Musik
3	PT. Yamaha Music Indonesia Distributor (YMDI)	Yamaha Musik Center Bldg.Lt.2Jl.J.Gatot Subroto, kav.4.Jakarta	30 Maret 1990	Distributor alat musik Yamaha
4.	PT. Yamaha Indonesia (YI)	Jl.Rawagelam I no.5. kawasan industri Pulo Gadung. Jakarta	27 Juni 1974	Piano

5.	PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia (YMMI)	Jl.Pulo Buaran Raya no.1 kawasan industri Pulo Gadung. Jakarta	1989	Gitar, Drum
6.	PT. Yamaha Music Manufacturing Asia (YMMA)	MM 2100 Kawasan Industri, Blok EE 3. Cikarang Barat. Bekasi	1 Mei 1997	Keyboard Elektronik
7.	PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia (YEMI)	Jl.Rembang Industri II/ 9-11. Kawasan Industri PIER. Pasuruan	7 Pebruari 1999	Speaker Part Sound System
8.	PT. Yamaha Musical Products Indonesia (YMPI)	Jl.Rembang Industri I/ 36. Kawasan Industri PIER. Pasuruan	1 Mei 1997	Alat musik Tiup
9.	Yamaha Music Servis Center	Kompleks Gedung Gajah Unit ABC Lt.1A. Jl.Dr.Saharjo. no.111.Tebet	Juni 2001	Servis purna Jual

4. Struktur Organisasi dan Personalia di PT. Yamaha Musical Products Indonesia

Struktur organisasi di PT. Yamaha Musical Products Indonesia (YMPI), Jl. Rembang Industri II/9-11. Kawasan Industri PIER. Pasuruan pada Bagian Produksi, ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur lini dan masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan (*policy*), wewenang dan tanggung jawab dipegang oleh President Director dan dibantu oleh manager di tiap bagian. Adapun struktur organisasi PT. Yamaha Musical Products Indonesia (YMPI) sebagai berikut :

Bagan Struktur Organisasi PT. Yamaha Musical Products Indonesia



(Sumber: PT. Yamaha Musical Products Indonesia, 2011)

Berdasarkan hierarki organisasi, karyawan dengan jabatan lebih rendah secara otomatis bertanggung jawab kepada karyawan yang memiliki jabatan di atasnya.

1. Pembagian Tugas (*Job Description*)

Adapun *job description* dari masing-masing departemen yang ada di PT. Yamaha Musical Products Indonesia (YMPI), Pasuruan, Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. General Manager

Tugas-tugas General Manager adalah sebagai berikut:

- a) Membawahi beberapa departemen
- b) Menjaga seluruh alur kerja tetap terstruktur dan tetap seimbang.
- c) Mempunyai wewenang dan tanggungjawab secara keseluruhan terhadap management dan seluruh aktivitas dalam perusahaan dan dibantu oleh manager-manager di tiap bagian.
- d) Mengendalikan kebijaksanaan umum dalam melakukan proses produksi serta program yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e) Mengendalikan dan mengontrol aktivitas kerja dan berupaya menciptakan suasana kerja menjadi nyaman dan lebih baik.

2) Quality Assurance / Quality Control Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah:

- a) Bertanggungjawab kepada General Manager
- b) Membawahi Kabag. QA, QC
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan produksi dalam hal kualitas produk
- d) Mengontrol kegiatan produksi dan meminimalisir adanya cacat produk.

- e) Menerima, mengevaluasi, dan mempertimbangkan laporan dari Kabag. Quality Assurance dan Quality Control untuk mengambil keputusan yang tepat.

3) Production, Planning and Inventory Control (PPIC) Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggungjawab kepada General Manager
- b) Membawahi Kabag. Production Planning and Control (PPC), dan Material Planning Control.
- c) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dalam bidang perencanaan, pengendalian bahan baku hingga sampai jalannya proses produksi.

4) Manager Teknik

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Bertanggungjawab terhadap General Manager
- b) Membawahi koor. Teknik dan Kabag. Engineering dan Kabag Workshop.
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pemeriksaan, perawatan, dan perbaikan dari peralatan serta mesin produksi.

5) Production Manager

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Bertanggungjawab terhadap General Manager
- b) Membawahi Kabag. Produksi 1, dan Kabag Produksi 2.
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan proses produksi yang dilakukan pada kedua operator.

- d) Menerima, mengevaluasi dan mempertimbangkan laporan Kabag. Produksi 1 dan Kabag. Produksi 2 untuk mengambil keputusan yang tepat.

6) Financial Manager

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Bertanggung jawab terhadap General Manager.
- b) Membawahi Kabag. Information Technology, dan Kabag Accounting.
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan dalam bidang keuangan dan Information Technology.
- d) Menerima, mengevaluasi dan mempertimbangkan laporan Kabag. IT dan Kabag. Accounting dalam mengambil keputusan yang tepat.

7) Human Resources Departement and General Affair (HRD&GA) Manager

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager.
- b) Membawahi Kabag, Personal General Affair (PGA), dan Kabag. Human Resources Departement.
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan ketenagakerjaan, pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia (SDM)

8) MIS Manager

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager.
- b) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan dalam bidang Management Information system.
- c) Mendapatkan sistem informasi yang *up to date* yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.
- d) Memprogram sistem perusahaan agar lebih mudah dan instan dalam aktivitas produksinya.

9) Tenaga Kerja (Operator)

Tenaga kerja adalah salah satu faktor utama untuk kelancaran produksi dalam sebuah industri. Jadi tenaga kerja juga perlu diperhatikan tentang kualitas dan kuantitasnya. Hasil produksi tergantung dari keahlian dari para pekerja tersebut.

5. Kebijakan Pemberian Kompensasi

Kebijakan pemberian Kmpensasi di PT. Yamaha Musical Products Indonesia mengenai penghargaan karyawan adalah sebagai berikut:

- 3) Kebijakan kompensasi atas dasar prestasi kerja karyawan. Besarnya kenaikan untuk setiap tingkatan prestasi kerja secara lebih terperinci ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Kebijakan kompensasi dilakukan sekali dalam satu tahun yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebijaksanaan Pemerintah mengenai UMR. Jika ada perubahan UMR di tahun yang sama, maka akan dilakukan penyesuaian terhadap upah yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan masukan Serikat Pekerja dan gaji sundulan.

Kompensasi diberlakukan sejak tahun 2000 dan diberikan sekali dalam sebulan, sedangkan insentif atau bonus diberikan diberikan 4 kali dalam setahun dengan tujuan mengkaitkan reward system karyawan dengan prestasi kerja perusahaan, memicu motivasi dan kerja sama seluruh karyawan untuk meraih target perusahaan, dan karyawan mengerti dengan jelas apa yang dituntut untuk mendapatkan lebih banyak reward secara individu. Karyawan yang berhak mendapatkan bonus tersebut adalah karyawan yang telah bekerja setelah 3 bulan.

Kompensasi 2000 terbentuk berdasarkan grade. Kemudian pembayaran gaji tiap bulan, besarnya yang diterima karyawan sesuai grade 1 sampai 8 dan kinerja individu. Berikut ini salah satu contoh pembagian kompensasi berdasarkan kinerja dan grade karyawan, yaitu:



YAMAHA

PT. YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA (YMPI)

JL. Rembang Industri I/36, PIER-Pasuruan Tlp. (0343)740290

SLIP UPAH

KARYAWAN

Periode : Mar - 11

C O N F I D E N T I A L

Nama	:	Saifullah
NIK	:	E01010706
Dept - Sub Sect	:	Quality Control - Saxophone
Jbtn - Grade	:	OP II - 3
Status	:	Tetap

NPWP : 48.710.21103-624.000

Satuan Lembur	:	84,5
<u>Pendapatan</u>		
Gaji Pokok	:Rp	1,252,000
Tunj. Jbtn / Keahlian	:Rp	-
Tunj. Keluarga	:Rp	70,000
Tunj. Khusus	:Rp	-
Tunj. Transport	:Rp	165,000
Tunj. Shift	:Rp	-
Tunj. Pekerjaan	:Rp	-
Tunj. QCP	:Rp	55,000
Gaji Lembur	:Rp	645,717
Insentif Prestasi Kerja	:Rp	15,000
Tunjangan Kehadiran	:Rp	-
Penggantian hak cuti	:Rp	-
Penggantian seragam	:Rp	-
Penggantian makan	:Rp	-
Uang Simpati	:Rp	-
Tunjangan Orkestra	:Rp	-
Medical claim	:Rp	48,000
Revisi upah	:Rp	-
Lain-lain	:Rp	-
Total	:Rp	2,250,717

Potongan

Pot Upah Pokok	:Rp	-
Pot Makan	:Rp	-
Pot Transport	:Rp	-
Excess Medical	:Rp	-
Iuran Jamsostek	:Rp	26,440
Iuran Serikat Pkj	:Rp	-
Pinjaman Perusahaan	:Rp	223,958 24/24
Koperasi	:Rp	-
Pot Lain-lain	:Rp	-
Total	:Rp	250,398

Bank Transfer	=	Pendapatan	-	Potongan
2,000,319	=	2,250,717	-	250,398

Pasuruan 22-Mar-11

Sisa Cuti Tahunan per 22 Maret 2012 : 8

Sumber : PT. Yamaha Musical Products Indonesia, 2011

Kebijakan tersebut kemudian diperinci dalam pengumuman dengan No. 0005/AU/AI-PGU/PGA/05/2000 perihal: pembayaran kompensasi, yaitu:

1. Pembayaran kompensasi berlaku untuk karyawan tetap atau kontrak selama sebulan penuh dan dinyatakan layak mendapatkan gaji dari pimpinan bagiannya. Pimpinan bagian berhak untuk menentukan kelayakan ini sepenuhnya.
2. Gaji dibayarkan sesuai kinerja masing-masing karyawan/ti.
3. Gaji akan dibayarkan setiap tanggal 20, kepada karyawan/ti yang sudah berhak serta karyawan/ti akan menerima insentif dan tunjangan sesuai dengan grade masing-masing melalui Rekening masing-masing karyawan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia, Pasuruan, Jawa Timur sebesar 87 responden sebagai sampel yang telah dipilih secara *Stratified Proportional Simple Random Sampling* dari 670 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut gambaran tentang karakteristik dari responden, yang meliputi : Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Distribusi Masa Kerja.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah Tabel 10 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 10**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki – laki	49	56,32 %
2.	Perempuan	38	43,68 %
	Jumlah	87	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan Tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 responden (56,32%), sedangkan responden perempuan berjumlah 38 responden (43,68%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 49 orang dari 87 responden.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah Tabel 11 distribusi frekuensi responden berdasarkan usia:

Tabel 11**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	25 - 30	40	45,98 %
2.	> 30 – 35	28	32,18 %
3.	> 35 – 40	14	16,09 %
4.	> 40 tahun	5	5,75 %
	Jumlah	87	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan Tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa dari 87 responden terdapat 40 responden (45,98%) berumur kurang dari 30 tahun, 28 responden (32,18%) berumur 30-35 tahun, 14 responden (16,09%) berumur 35-40 tahun, dan 5 responden (5,75%) berumur lebih dari 40 tahun keatas.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah Tabel 12 distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 12
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA	52	59,77 %
2.	Diploma	19	21,84 %
3.	Sarjana	16	18,39 %
Jumlah		87	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan Tabel 12 tersebut dapat diketahui bahwa dari 87 responden terdapat 52 responden (59,77%) berpendidikan SMA, 19 responden (21,84%) berpendidikan Diploma, dan 16 responden (18,39%) berpendidikan Sarjana.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah Tabel 13 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 13
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-4	27	31,03 %
2.	> 4-8	30	34,48 %
3.	> 8-12	17	19,54 %
4.	> 12 tahun	13	14,94 %
Jumlah		87	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan Tabel 13 tersebut dapat diketahui bahwa dari 87 responden terdapat 27 responden (31,03%) dengan masa kerja 1-5

tahun, 30 responden (34,48%) dengan masa kerja 5-8 tahun, 17 responden (19,54%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 13 responden (14,94%) dengan masa kerja 12 tahun ke atas.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

a. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Finansial (X_1)

Berikut ini hasil analisis statistik deskriptif dari Tabel 14 distribusi frekuensi variabel Kompensasi Finansial (X_1):

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial (X_1)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	0	0	2	2,3	2	2,3	59	67,8	24	27,6	4,20
2	$X_{1.2}$	0	0	0	0	2	2,3	41	47,1	44	50,6	4,48
3	$X_{1.3}$	0	0	0	0	7	8,0	12	13,8	68	78,2	4,70
4	$X_{1.4}$	0	0	0	0	2	2,3	59	67,8	26	29,9	4,27
5	$X_{1.5}$	0	0	0	0	2	2,3	56	64,4	29	33,3	4,31
6	$X_{1.6}$	0	0	0	0	2	2,3	69	79,3	16	18,4	4,16

7	X _{1.7}	0	0	0	0	5	5,7	17	19,5	65	74,7	4,68
8	X _{1.8}	4	4,6	29	33,3	7	8,0	45	51,7	2	2,3	3,13
9	X _{1.9}	0	0	31	35,6	6	6,9	48	55,2	2	2,3	3,24
10	X _{1.10}	0	0	0	0	3	3,4	32	36,8	52	59,8	4,56
Rerata <i>Mean</i> untuk variabel X1 = 4,17												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X_{1.1} Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja.
- X_{1.2} Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan.
- X_{1.3} Besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- X_{1.4} Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan.
- X_{1.5} Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja
- X_{1.6} Besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.
- X_{1.7} Besarnya insentif yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan senioritas kerja.
- X_{1.8} Besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.
- X_{1.9} Besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran.
- X_{1.10} Besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan Tabel 14 tersebut menampilkan distribusi frekuensi jawaban responden tentang item variabel Kompensasi Finansial (X₁). Pada item besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja (X_{1.1}) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab tidak setuju, 2 (2,3%) responden menjawab ragu-ragu, 59 (67,8%) responden menjawab setuju, dan 24 (27,6%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki

karyawan ($X_{1.2}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab ragu-ragu, 41 (47,1%) responden menjawab setuju, dan 44 (50,6%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ($X_{1.3}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 7 (8,0%) responden menjawab ragu-ragu, 12 (13,8%) responden menjawab setuju, dan 68 (78,2%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan ($X_{1.4}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab ragu-ragu, dan 59 (67,8%) responden menjawab setuju, dan 26 (29,9%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja ($X_{1.5}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab ragu-ragu, 56 (64,4%) responden menjawab setuju, dan 29 (33,3%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ($X_{1.6}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab ragu-ragu, 69 (79,3%) responden menjawab setuju, dan 16 (18,4%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya insentif yang diterima karyawan dengan

mempertimbangkan senioritas kerja ($X_{1.7}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 5 (5,7%) responden menjawab ragu-ragu, 17 (19,5%) responden menjawab setuju, dan 65 (74,7%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan ($X_{1.8}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 4 (4,6%) responden menjawab sangat tidak setuju, 29 (33,3%) responden menjawab tidak setuju, 7 (8,0%) responden menjawab ragu-ragu, 45 (51,7%) responden menjawab setuju, dan 2 (2,3%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.9}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 31 (35,6%) responden menjawab tidak setuju, 6 (6,9%) responden menjawab ragu-ragu, 48 (55,2%) responden menjawab setuju, dan 2 (2,3%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan ($X_{1.10}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 3 (3,4%) responden menjawab ragu-ragu, 32 (36,8%) responden menjawab setuju, dan 52 (59,8%) responden menjawab sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 4,17 yang berada pada interval kelas tinggi, bermakna bahwa rata-rata sikap responden yang menilai kompensasi finansial selama ini

mereka peroleh adalah tinggi, karena melebihi skor 4. Pada Kompensasi Finansial (X_1) yang meliputi besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja ($X_{1.1}$), besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan ($X_{1.2}$), besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ($X_{1.3}$), besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan ($X_{1.4}$), besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja ($X_{1.5}$), besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ($X_{1.6}$), besarnya insentif yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan senioritas kerja ($X_{1.7}$), besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan ($X_{1.8}$), besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.9}$), besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan ($X_{1.10}$) dikatakan baik, namun ada beberapa item yang tergolong rendah antara lain item besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan ($X_{1.8}$) dimana hasilnya 45,9% dan item besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.9}$) dimana hasilnya 42,5%. Dari seluruh hasil perolehan responden atas pernyataan tersebut maka perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item kedelapan dan kesembilan tersebut.

b. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Non Finansial (X_2)

Berikut ini hasil analisis statistik deskriptif dari Tabel 15 distribusi frekuensi variabel Perilaku Hubungan (X₂):

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial (X₂)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	0	0	1	1,1	13	14,9	52	59,8	21	24,1	4,05
2	X _{2.2}	0	0	0	0	6	6,9	54	62,1	27	31,0	4,24
3	X _{2.3}	0	0	0	0	3	3,4	20	23,0	64	73,6	4,70
4	X _{2.4}	0	0	0	0	10	11,5	63	72,4	14	16,1	4,04
5	X _{2.5}	0	0	0	0	9	10,3	44	50,6	34	39,1	4,28
6	X _{2.6}	0	0	1	1,1	35	40,2	43	49,4	8	9,2	3,66
Rerata <i>Mean</i> untuk variabel X ₂ = 4,16												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X_{2.1} Perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- X_{2.2} Atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- X_{2.3} Perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri karyawan yang telah berprestasi.
- X_{2.4} Hubungan antara sesama karyawan (rekan sekerja) selama bekerja terjalin dengan baik.
- X_{2.5} Suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan.
- X_{2.6} Fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 15 tersebut menampilkan distribusi frekuensi jawaban responden tentang item variabel Kompensasi Non Finansial (X₂).

Pada item perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan (X_{2.1}) dari

87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 1 responden menjawab tidak setuju, 13 responden menjawab ragu-ragu, 52 responden menjawab setuju, dan 21 responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik ($X_{2.2}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 6 responden menjawab ragu-ragu, 54 responden menjawab setuju, dan 27 responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri bagi karyawan yang berprestasi ($X_{2.3}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 3 responden menjawab ragu-ragu, 20 responden menjawab setuju, dan 64 responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item hubungan yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja yang terjalin dengan baik ($X_{2.4}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 10 (11,5%) responden menjawab ragu-ragu, 63 (72,4%) responden menjawab setuju, dan 14 (16,1%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan ($X_{2.5}$) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 9 (10,3%) responden menjawab ragu-ragu, 44 (50,6%) responden menjawab setuju dan 34 (39,1%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya ($X_{2.6}$) dari 87 responden diketahui

bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 1 (1,1%) responden menjawab tidak setuju, 35 (40,2%) responden menjawab ragu-ragu, 43 (49,4%) responden menjawab setuju, dan 8 (9,2%) responden menjawab sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 4,16 yang berada pada interval kelas tinggi, bermakna bahwa rata-rata sikap responden yang menilai kompensasi non finansial selama ini mereka peroleh adalah tinggi, karena melebihi skor 4. Pada Kompensasi Non Finansial (X_2) yang meliputi perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan ($X_{2,1}$), Atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik ($X_{2,2}$), perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri karyawan yang telah berprestasi ($X_{2,3}$), hubungan antara sesama karyawan (rekan sekerja) selama bekerja terjalin dengan baik ($X_{2,4}$), suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan ($X_{2,5}$), fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya ($X_{2,6}$) dikatakan baik, namun ada beberapa item yang tergolong rendah antara lain item fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya ($X_{2,6}$) dimana hasilnya 41,3%. Dari seluruh hasil perolehan responden atas pernyataan tersebut maka perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item keenam tersebut.

c. Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)

Berikut ini hasil analisis statistik deskriptif dari Tabel 16 distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y):

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	1	1,1	3	3,4	16	18,4	63	72,4	4	4,6	3,75
2	Y ₂	18	20,7	54	62,1	4	4,6	10	11,5	1	1,1	2,10
3	Y ₃	0	0	1	1,1	49	56,3	37	42,5	0	0	3,41
4	Y ₄	0	0	3	3,4	12	13,8	69	79,3	3	3,4	3,82
5	Y ₅	0	0	19	21,8	8	9,2	60	69,0	0	0	3,47
6	Y ₆	5	5,7	52	59,8	8	9,2	21	24,1	1	1,1	2,55
7	Y ₇	0	0	2	2,3	5	5,7	78	89,7	2	2,3	3,91
8	Y ₈	0	0	0	0	4	4,6	54	62,1	29	33,3	4,28
Rerata <i>Mean</i> untuk variabel Y = 3,41												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- Y₁ Kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- Y₂ Kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan.
- Y₃ Ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- Y₄ Kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama karyawan bekerja.
- Y₅ Kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.
- Y₆ Perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan.
- Y₇ Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Y₈ Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Berdasarkan Tabel 16 tersebut menampilkan distribusi frekuensi jawaban responden tentang item variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada item kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Y1) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 1 (1,1%) responden menjawab sangat tidak setuju, 3 (3,4%) responden menjawab tidak setuju, 16 (18,4%) responden menjawab ragu-ragu, 63 (72,4%) responden menjawab setuju, dan 4 (4,6%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan (Y2) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 18 (20,7%) responden menjawab sangat tidak setuju, 54 (62,1%) responden menjawab tidak setuju, 4 (4,6%) responden menjawab ragu-ragu, 10 (11,5%) responden menjawab setuju, dan 1 (1,1%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Y3) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 1 (1,1%) responden menjawab tidak setuju, 49 (56,3%) responden menjawab ragu-ragu, 37 (42,5%) responden menjawab setuju. Jawaban responden pada item kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama Anda bekerja (Y4) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 3 (2,4%) responden menjawab tidak setuju, 12 (13,8%) responden menjawab ragu-ragu, 69 (79,3%) responden menjawab setuju,

dan 3 (3,4%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item kesesuaian tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan (Y5) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 19 (21,8%) responden menjawab tidak setuju, 8 (9,2%) responden menjawab ragu-ragu, dan 60 (69,0%) responden menjawab setuju. Jawaban responden pada item perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan (Y6) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 5 (5,7%) responden menjawab sangat tidak setuju, 52 (59,8%) responden menjawab tidak setuju, 8 (9,2%) responden menjawab ragu-ragu, 21 (24,1%) responden menjawab setuju, dan 1 (1,1%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y7) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 (2,3%) responden menjawab tidak setuju, 5 (5,7%) responden menjawab ragu-ragu, 78 (89,7%) responden menjawab setuju, 2 (2,3%) responden menjawab sangat setuju. Jawaban responden pada item ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y8) dari 87 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 4 (4,6%) responden menjawab ragu-ragu, 54 (62,1%) responden menjawab setuju, 29 (33,3%) responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jawaban responden mengenai item variabel prestasi kerja karyawan (Y) jawaban didapatkan nilai rata-rata 3,60. Dari nilai rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik. Nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang diukur dengan 8 item pernyataan diperoleh sebesar 3,41. Besaran rata-rata dengan nilai mendekati skor 4 (kuat) artinya bahwa rata-rata responden PT. Yamaha Musical Products Indonesia memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Dari 8 item yaitu kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Y1), kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan (Y2), ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Y3), kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama karyawan bekerja (Y4), kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan (Y5), perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan (Y6), ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan (Y7), ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y8) semuanya dikatakan baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus meningkatkan inspirasi dan motivasi, agar karyawan lebih giat menghasilkan prestasi kerja sesuai target dan lebih berhati-hati lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tampak pada Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,926	2,834	-	0,679	0,000	-
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,297	0,073	0,361	4,060	0,000	0,164
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,520	0,102	0,455	5,108	0,000	0,237
R	= 0,709					
R Square	= 0,503					
Adjusted R Square	= 0,491					
Sign. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X₁), dan Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap 1 variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F \leq$ signifikansi α yaitu $0,000 \leq 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya

variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t \leq$ signifikansi α yaitu $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Perhitungan untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t \leq$ signifikansi α yaitu $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R^2 sebesar 0,503 nilai tersebut berarti kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,926 + 0,297X_1 + 0,520X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 1.926 dan bertanda positif menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh dari Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), maka pengaruh yang timbul dari responden terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah positif atau baik.
2. Nilai koefisien variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0.297 dan bertanda positif menyatakan bahwa semakin meningkatnya nilai Kompensasi Finansial (X_1) maka akan meningkatkan nilai Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau semakin baik Kompensasi Finansial (X_1) yang diterima oleh karyawan maka, Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 0.520 dan bertanda positif menyatakan bahwa semakin meningkatnya nilai Kompensasi Non Finansial (X_2) maka, akan meningkatkan nilai Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau semakin baik Kompensasi Non Finansial (X_2) yang diterima oleh karyawan maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.
4. Pengaruh terbesar pada Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah Kompensasi Non Finansial (X_2) karena nilai konstanta untuk variabel tersebut lebih tinggi daripada Kompensasi Finansial (X_1).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial

(X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian

Produksi (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y). Pada nilai B ditabel 17, (X_1) = 0,297 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Finansial) akan meningkatkan nilai Y (Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi) sebesar 0,297 dengan syarat X_1 (Kompensasi Finansial) konstan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,405^2 \times 100\% = 16,40\%$ sedangkan sisanya 83,60% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Kompensasi Finansial (X_1).

b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Nilai signifikansi Kompensasi Non Finansial (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0

ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y). Pada nilai B di tabel 17, X_2 (Kompensasi Non Finansial) = 0,520 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Kompensasi Non Finansial) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi) sebanyak 0,520 satuan, dengan syarat X_2 (Kompensasi Non Finansial) konstan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,487^2 \times 100\% = 23,71\%$ sedangkan sisanya 76,29% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).

D. Pembahasan

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Untuk membahas hasil analisis statistik deskriptif diperlukan pedoman interpretasi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 18

Interpretasi Hasil Jawaban Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 1	Pada daerah sangat negatif (sangat lemah)
>1 – 2	Pada daerah sangat negatif (sangat lemah)
> 2 – 3	Pada daerah tengah (cukup kuat)
>3 – 4	Pada daerah positif (kuat)
>4 – 5	Pada daerah sangat positif (sangat kuat)

Sumber : Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Arikunto, 2006.

Variabel Kompensasi Finansial (X_1) di PT Yamaha Musical Products Indonesia secara keseluruhan sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan akan Kompensasi Finansial yang dibutuhkan oleh karyawan seperti besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja, besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan, besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja, besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, besarnya insentif yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan senioritas kerja, besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan, besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran, besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan perhatian dan pemberian dorongan agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan cukup baik dan dilakukan secara profesional. Itulah yang dapat menyebabkan sikap karyawan semakin hari semakin positif atas komitmen kerja dari waktu ke waktu. Nilai mean X_1 sebesar 4,17 melebihi skor 4 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat),

namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan, antara lain item pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan ($X_{1.8}$) hasilnya 45,9% artinya pemberian tunjangan kurang memperhatikan kebijaksanaan perusahaan dan item besarnya sistem pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.9}$) hasilnya 42,5% artinya pemberian tunjangan kurang mempertimbangkan kehadiran karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item kedelapan dan kesembilan tersebut.

Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) di PT Yamaha Musical Products Indonesia secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan selain memberikan Kompensasi Finansial juga berusaha memenuhi Kompensasi Non Finansial yang dibutuhkan oleh karyawan seperti perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan, Atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri karyawan yang telah berprestasi, hubungan antara sesama karyawan (rekan sekerja) selama bekerja terjalin dengan baik, suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan, fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Diperoleh nilai mean X_2 sebesar 4,16 melebihi skor 4 yang tergolong pada daerah positif (kuat), namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan, antara lain

item fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan ($X_{2.6}$) hasilnya 41,3% artinya fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan kurang sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item keenam tersebut.

Variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) dengan item kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan, ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama karyawan bekerja, kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan, perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya, diperoleh jawaban dengan nilai mean sebesar 3,41. Hal ini berarti skor tergolong pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan, antara lain item kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Y1) hasilnya 22,9% artinya kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan kurang maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, item kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan (Y2) hasilnya 87,4% artinya kuantitas hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan, item ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Y3) hasilnya 57,4% artinya kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, item kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan (Y5) hasilnya 31% artinya kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan kurang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan, item perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan (Y6) hasilnya 74,7% artinya perusahaan kurang membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan beberapa item yang kurang di atas tersebut.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) sebesar 16,4% dan Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 23,7%. Kemudian secara simultan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan, Swasto (2011:85) bahwa kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang terdapat dalam bab 2 yaitu, skripsi Ferry Yusnita (2005), Wenny Aiu Thahara (2006), Dian Aprilia Anggraeni (2007), Ida Nartina (2007) bahwa kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel prestasi kerja karyawan dibanding variabel kompensasi non finansial. Namun keduanya memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial (regresi linier berganda) maka dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif:

a. Variabel Kompensasi Finansial memiliki mean 4,17 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara >3-4 artinya Kompensasi Finansial yang diberikan oleh pemimpin sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan ($X_{1.8}$) hasilnya 45,9% dan item besarnya sistem pemberian tunjangan yang karyawan terima dengan mempertimbangkan kehadiran ($X_{1.9}$) hasilnya 42,5%.

b. Variabel Kompensasi Non Finansial memiliki mean 4,16 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara >3-4 artinya Kompensasi Non Finansial di PT. Yamaha Musical Products Indonesia sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu

item fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya ($X_{2.6}$) hasilnya 41,3%.

- c. Variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) memiliki mean 3,41 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara $>3-4$ artinya Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Musical Products Indonesia sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan, antara lain item kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Y1) hasilnya 22,9%, item kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan (Y2) hasilnya 87,4%, item ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Y3) hasilnya 57,4%, item kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan (Y5) hasilnya 31%, item perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan (Y6) hasilnya 74,7%.

2. Hasil Analisis Statistik inferensial

a. Hasil pengujian secara simultan

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), menunjukkan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial

(X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y). Besarnya variabel Kompensasi Finansial (X₁), dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) secara simultan mempunyai Adjusted R Square sebesar 49,1% terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, yaitu kemampuan dan motivasi.

b. Hasil pengujian secara parsial

Nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non Finansial (X₂) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) masing-masing terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y). Besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) sebesar 16,4% dan Kompensasi Non Finansial sebesar 23,7%. Sehingga dapat diketahui kontribusi variabel terbesar yaitu variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) sebesar 23,7%.

B. Saran

Dari hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan direkomendasikan sebagai berikut :

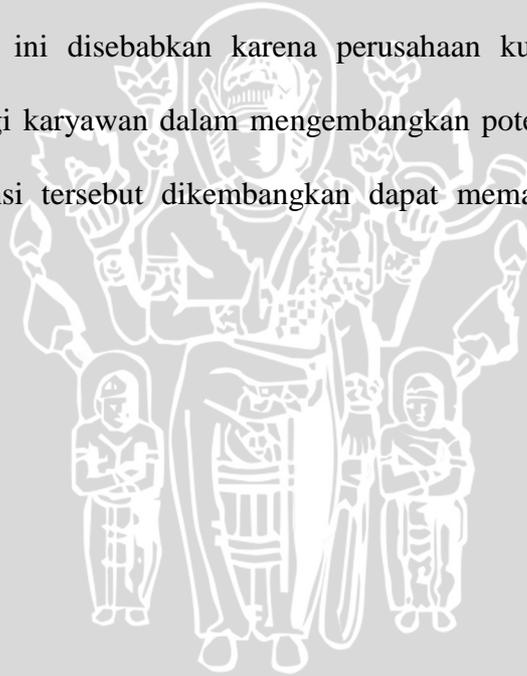
1. Selayaknya pihak pemimpin memperhatikan dalam pemberian prestasi (baik dengan pendekatan secara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) mengingat pemberian prestasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, dalam rangka mendorong kinerja karyawan. Terlebih lagi adanya tujuan pemberian prestasi adalah untuk menarik orang yang berkualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi.
2. Variabel Kompensasi Finansial secara umum sudah baik, namun item 8 dan item 9 tersebut perlu mendapat perbaikan, yaitu besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan dan besarnya sistem pemberian tunjangan yang karyawan terima dengan mempertimbangkan kehadiran. Karena pada kenyataannya pemberian tunjangan yang kurang dan kebanyakan pertimbangan dalam memberikan tunjangan dapat membuat karyawan tidak giat dalam bekerja. Sehingga prestasi kerja juga akan sulit untuk ditingkatkan. Begitu juga dengan pemberian gaji yang kurang, dapat membuat pekerjaan hasilnya tidak maksimal, karena karyawan tidak dapat mencapai

standar yang ditetapkan. Jadi, sebaiknya perusahaan memberikan tambahan bonus atau insentif untuk memotivasi kinerja karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja lebih baik lagi.

3. Variabel Kompensasi Non Finansial sudah berjalan dengan baik, namun item 6 tersebut perlu mendapat perbaikan, yaitu fasilitas dan perlengkapan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat memperbaiki dengan cara memberikan sarana dan prasarana atau alat kerja yang nyaman dan alat yang memadai sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Selain itu, dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman.

Adanya hubungan timbal balik dari pihak manajer kepada karyawan seperti pujian (setiap manusia/individu butuh untuk diperhatikan sehingga sudah selayaknya apabila pimpinan perusahaan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apalagi karyawan yang mempunyai prestasi, karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan di masa yang akan datang. Selain itu, dapat memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah atau dapat menimbulkan perangsang yang lebih kuat daripada uang) dan kritikan yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tidak didepan orang lain.

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan secara umum sudah baik, namun item 1, item 2, item 3, item 5, dan item 6 perlu mendapat perbaikan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dengan memberikan kebebasan untuk karyawannya agar dapat melakukan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya, sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Karena selama bekerja karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Apabila potensi tersebut dikembangkan dapat memajukan perusahaan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia A, Dian, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi 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 Prestasi Kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martina, Ida, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Mathis Robert L & John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-6. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, H. Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singarimbun, Masri, Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. New Aqua Press.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV. Alfabeta.

Susilo, Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.

Swasto, Bambang, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bayumedia : Malang.

Yusnita, Ferry, 2005. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.



**YAMAHA****PT. YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA (PT. YMPI)****Jl. Rembang Industri I/36
Kawasan Industri PIER-Pasuruan
Jawa Timur Indonesia****Phone : (0343) 740290
Fax : (0343) 740291****SURAT KETERANGAN****Nomor : KP / 002 / SK / SDM / BPSPR / 1 / 2012**

Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang di bawah ini :

Nama : Maulia Westy Andriany

Jurusan : Administrasi Bisnis

NIM : 0910322010

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

telah melakukan penelitian di perusahaan kami, yaitu PT. Yamaha Musical Products Indonesia dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir Skripsi pada tanggal 14 November 2011 sampai dengan 10 Februari 2012.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, agar digunakan untuk keperluan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Pasuruan, 16 Februari 2012



(Pazudin Firdaus)
Manager HRD



Lampiran 2 : Kuisioner

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/ i
Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia
di Tempat

Sehubungan dengan penelitian dilaksanakan guna memenuhi tugas akhir Program S1, saya:

Nama : MAULIA WESTY ANDRIANY
Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas : Brawijaya

Dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products Indonesia), memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan berikut. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis semata dan dijamin kerahasiaannya. Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Malang, 17 November 2011
Peneliti,

MAULIA WESTY ANDRIANY
NIM. 0910322010

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

Prof. Dr. Taher Alhabsji
NIP. 19420421196902 1 001

Dr. M. Al. Musadieg, MBA
NIP. 19580501198403 1 001

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Survei Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Yamaha Musical Products
Indonesia)**

I. Petunjuk Pengisian Angket / Kuisisioner

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I untuk menjawab setiap butir pernyataan sesuai dengan apa yang karyawan rasakan selama bekerja di PT. Yamaha Musical Products Indonesia.
2. Berilah tanda "X" (silang) pada setiap jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdr/ I anggap paling tepat.
3. Keterangan:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Responden

- a. Nama :(Boleh tidak diisi)
- b. Usia : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan* (coret yang tidak perlu)
- d. Pendidikan : SMP/SMU/D1/D2/D3/S1/S2 (lingkari yang sesuai)
- e. Masa Kerja : Tahun

KUISIONER

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompensasi Finansial (X₁)						
1.	Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja.					
2.	Besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan.					
3.	Besarnya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokok.					
4.	Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan perusahaan.					
5.	Besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab karyawan dalam bekerja.					
6.	Besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.					
7.	Besarnya insentif yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan senioritas kerja.					
8.	Besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.					
9.	Besarnya sistem pemberian tunjangan yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran.					

10.	Besarnya pemberian tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan.				
Kompensasi Non Finansial (X₂)					
1.	Perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.				
2.	Atasan memberikan pujian kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
3.	Perusahaan mengadakan program promosi atau pengembangan diri karyawan yang telah berprestasi.				
4.	Hubungan antara sesama karyawan (rekan sekerja) selama bekerja terjalin dengan baik.				
5.	Suasana lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanan karyawan.				
6.	Fasilitas dan perlengkapan kerja karyawan sesuai dengan pekerjaannya.				
Prestasi Kerja Karyawan (Y)					
1.	Kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.				
2.	Kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitas kerja yang diberikan perusahaan.				
3.	Ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.				
4.	Kerapian dalam mengerjakan tugas sudah diterapkan selama karyawan bekerja.				
5.	Kesesuaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.				

6.	Perusahaan membandingkan waktu yang dibutuhkan karyawan dengan standar perusahaan.				
7.	Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.				
8.	Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.				

Terimakasih atas partisipasinya



Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

		Correlations										
		x1.01	x1.02	x1.03	x1.04	x1.05	x1.06	x1.07	x1.08	x1.09	x1.10	x1
x1.01	Pearson Correlation	1	.505**	.352	.473**	.567**	.591**	.044	.101	.304	.202	.603**
	Sig. (2-tailed)		.004	.056	.008	.001	.001	.817	.595	.103	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.02	Pearson Correlation	.505**	1	.582**	.376*	.194	.408*	.313	.170	.000	.457*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.040	.305	.025	.092	.370	1.000	.011	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.03	Pearson Correlation	.352	.582**	1	.492**	.426*	.533**	.430*	.365*	.134	.708**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001		.006	.019	.002	.018	.047	.480	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.04	Pearson Correlation	.473**	.376*	.492**	1	.598**	.579**	.441*	.560**	.333	.494**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.008	.040	.006		.000	.001	.015	.001	.072	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.05	Pearson Correlation	.567**	.194	.426*	.598**	1	.543**	.230	.458*	.324	.302	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.305	.019	.000		.002	.221	.011	.081	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.06	Pearson Correlation	.591**	.408*	.533**	.579**	.543**	1	.117	.505**	.338	.280	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.002	.001	.002		.539	.004	.068	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.07	Pearson Correlation	.044	.313	.430*	.441*	.230	.117	1	.251	.327	.740**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.817	.092	.018	.015	.221	.539		.181	.077	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.08	Pearson Correlation	.101	.170	.365*	.560**	.458*	.505**	.251	1	.404*	.366*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.595	.370	.047	.001	.011	.004	.181		.027	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.09	Pearson Correlation	.304	.000	.134	.333	.324	.338	.327	.404*	1	.288	.615**
	Sig. (2-tailed)	.103	1.000	.480	.072	.081	.068	.077	.027		.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	.202	.457*	.708**	.494**	.302	.280	.740**	.366*	.288	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.285	.011	.000	.006	.105	.134	.000	.047	.122		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



x1	Pearson Correlation	.603**	.539**	.697**	.789**	.695**	.729**	.553**	.687**	.615**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran : Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.01	37.83	14.075	.495	.815
x1.02	37.57	14.530	.430	.820
x1.03	37.37	14.171	.628	.806
x1.04	37.90	13.610	.732	.796
x1.05	37.93	13.789	.612	.804
x1.06	38.07	14.064	.666	.803
x1.07	37.40	14.938	.473	.819
x1.08	39.03	12.309	.533	.817
x1.09	38.83	12.489	.411	.843
x1.10	37.57	13.840	.606	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.17	16.695	4.086	10

Lampiran : Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

		x2.01	x2.02	x2.03	x2.04	x2.05	x2.06	x2
x2.01	Pearson Correlation	1	.296	.236	.200	.444*	.298	.600**
	Sig. (2-tailed)		.112	.208	.289	.014	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.02	Pearson Correlation	.296	1	.630**	.296	.296	.265	.669**
	Sig. (2-tailed)	.112		.000	.112	.112	.157	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.03	Pearson Correlation	.236	.630**	1	.394*	.447*	.559**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.208	.000		.031	.013	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.04	Pearson Correlation	.200	.296	.394*	1	.222	.537**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.289	.112	.031		.238	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.05	Pearson Correlation	.444*	.296	.447*	.222	1	.457*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.014	.112	.013	.238		.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.06	Pearson Correlation	.298	.265	.559**	.537**	.457*	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.109	.157	.001	.002	.011		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.600**	.669**	.772**	.630**	.712**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran : Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.01	21.53	3.775	.419	.764
x2.02	21.53	3.499	.483	.751
x2.03	21.27	3.582	.672	.712
x2.04	21.53	3.706	.458	.755
x2.05	21.83	3.316	.528	.740
x2.06	22.47	3.292	.604	.718

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.03	4.861	2.205	6



Lampiran : Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		y.01	y.02	y.03	y.04	y.05	y.06	y.07	y.08	y
y.01	Pearson Correlation	1	.458*	.466**	.341	.494**	.366*	.203	.380*	.760**
	Sig. (2-tailed)		.011	.010	.065	.006	.047	.281	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.02	Pearson Correlation	.458*	1	.400*	.362*	.258	.408*	.544**	.241	.727**
	Sig. (2-tailed)	.011		.029	.049	.170	.025	.002	.199	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.03	Pearson Correlation	.466**	.400*	1	.448*	-.081	.301	.125	.333	.566**
	Sig. (2-tailed)	.010	.029		.013	.672	.106	.509	.072	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.04	Pearson Correlation	.341	.362*	.448*	1	.343	.224	.133	.131	.574**
	Sig. (2-tailed)	.065	.049	.013		.063	.235	.482	.491	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.05	Pearson Correlation	.494**	.258	-.081	.343	1	.254	.385*	.414*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.006	.170	.672	.063		.176	.036	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.06	Pearson Correlation	.366*	.408*	.301	.224	.254	1	.410*	.328	.658**
	Sig. (2-tailed)	.047	.025	.106	.235	.176		.024	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.07	Pearson Correlation	.203	.544**	.125	.133	.385*	.410*	1	.244	.571**
	Sig. (2-tailed)	.281	.002	.509	.482	.036	.024		.194	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.08	Pearson Correlation	.380*	.241	.333	.131	.414*	.328	.244	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.038	.199	.072	.491	.023	.077	.194		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y	Pearson Correlation	.760**	.727**	.566**	.574**	.625**	.658**	.571**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran : Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.01	23.37	10.240	.630	.737
y.02	25.07	10.547	.589	.746
y.03	23.63	12.171	.429	.772
y.04	23.13	12.257	.447	.770
y.05	23.60	11.145	.448	.773
y.06	24.63	11.068	.500	.762
y.07	22.93	12.616	.468	.770
y.08	22.63	12.240	.465	.768

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.00	14.621	3.824	8

Lampiran 4 : Tabel Frekuensi

Lampiran : Tabel Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Statistics

	x1.01	x1.02	x1.03	x1.04	x1.05	x1.06	x1.07	x1.08	x1.09	x1.10	x1
N Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2069	4.4828	4.7011	4.2759	4.3103	4.1609	4.6897	3.1379	3.2414	4.5632	41.7701
Std. Deviation	.59333	.54692	.61218	.49859	.51287	.42791	.57689	1.05844	.97606	.56447	3.07919
Minimum	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	32.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Netral	2	2.3	2.3	4.6
	Setuju	59	67.8	67.8	72.4
	Sangat Setuju	24	27.6	27.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	41	47.1	47.1	49.4
	Sangat Setuju	44	50.6	50.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	8.0	8.0	8.0
	Setuju	12	13.8	13.8	21.8
	Sangat Setuju	68	78.2	78.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	59	67.8	67.8	70.1
	Sangat Setuju	26	29.9	29.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	56	64.4	64.4	66.7
	Sangat Setuju	29	33.3	33.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	69	79.3	79.3	81.6
	Sangat Setuju	16	18.4	18.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5.7	5.7	5.7
	Setuju	17	19.5	19.5	25.3
	Sangat Setuju	65	74.7	74.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	29	33.3	33.3	37.9
	Netral	7	8.0	8.0	46.0
	Setuju	45	51.7	51.7	97.7
	Sangat Setuju	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	31	35.6	35.6	35.6
	Netral	6	6.9	6.9	42.5
	Setuju	48	55.2	55.2	97.7
	Sangat Setuju	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.4	3.4	3.4
	Setuju	32	36.8	36.8	40.2
	Sangat Setuju	52	59.8	59.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Lampiran : Tabel Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Statistics

		x2.01	x2.02	x2.03	x2.04	x2.05	x2.06	x2
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0575	4.2414	4.7011	4.0460	4.2874	3.6667	25.0000
Std. Deviation		.70474	.56989	.53079	.52624	.64534	.65887	2.21517
Minimum		1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	20.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	29.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	13	14.9	14.9	16.1
	Setuju	52	59.8	59.8	75.9
	Sangat Setuju	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	6.9	6.9	6.9
	Setuju	54	62.1	62.1	69.0
	Sangat Setuju	27	31.0	31.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.4	3.4	3.4
	Setuju	20	23.0	23.0	26.4
	Sangat Setuju	64	73.6	73.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	11.5	11.5	11.5
Setuju	63	72.4	72.4	83.9
Sangat Setuju	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	10.3	10.3	10.3
Setuju	44	50.6	50.6	60.9
Sangat Setuju	34	39.1	39.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	35	40.2	40.2	41.4
Setuju	43	49.4	49.4	90.8
Sangat Setuju	8	9.2	9.2	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Lampiran : Tabel Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Statistics

	y.01	y.02	y.03	y.04	y.05	y.06	y.07	y.08	y
N Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.7586	2.1034	3.4138	3.8276	3.4713	2.5517	3.9195	4.2874	27.3333
Std. Deviation	.64638	.90264	.51831	.53281	.83303	.96157	.40972	.54789	2.53197
Minimum	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	21.00
Maximum	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	35.00

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	3	3.4	3.4	4.6
Netral	16	18.4	18.4	23.0
Setuju	63	72.4	72.4	95.4
Sangat Setuju	4	4.6	4.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	18	20.7	20.7	20.7
Tidak Setuju	54	62.1	62.1	82.8
Netral	4	4.6	4.6	87.4
Setuju	10	11.5	11.5	98.9
Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	49	56.3	56.3	57.5
Setuju	37	42.5	42.5	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.4	3.4	3.4
Netral	12	13.8	13.8	17.2
Setuju	69	79.3	79.3	96.6
Sangat Setuju	3	3.4	3.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	21.8	21.8	21.8
Netral	8	9.2	9.2	31.0
Setuju	60	69.0	69.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	52	59.8	59.8	65.5
Netral	8	9.2	9.2	74.7
Setuju	21	24.1	24.1	98.9
Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
Netral	5	5.7	5.7	8.0
Setuju	78	89.7	89.7	97.7
Sangat Setuju	2	2.3	2.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	4.6	4.6	4.6
Setuju	54	62.1	62.1	66.7
Sangat Setuju	29	33.3	33.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.491	1.80667

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.152	2	138.576	42.455	.000 ^a
	Residual	274.182	84	3.264		
	Total	551.333	86			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

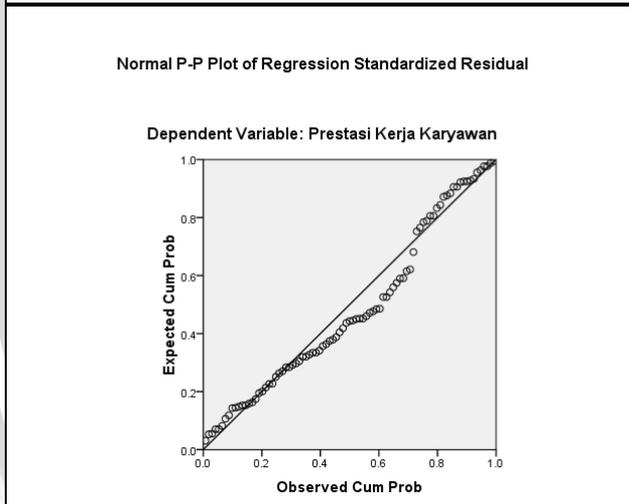
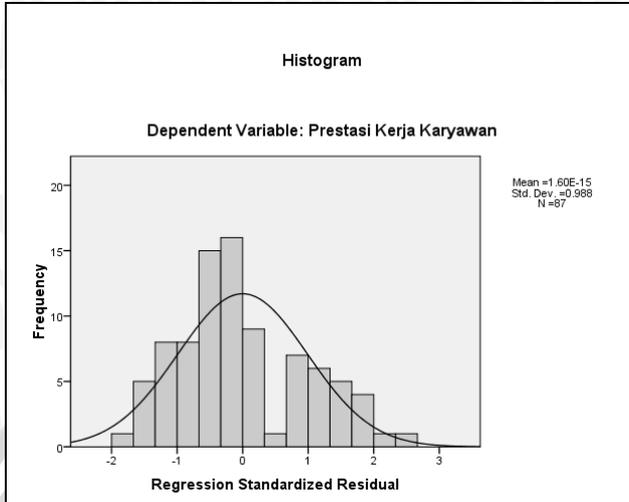
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

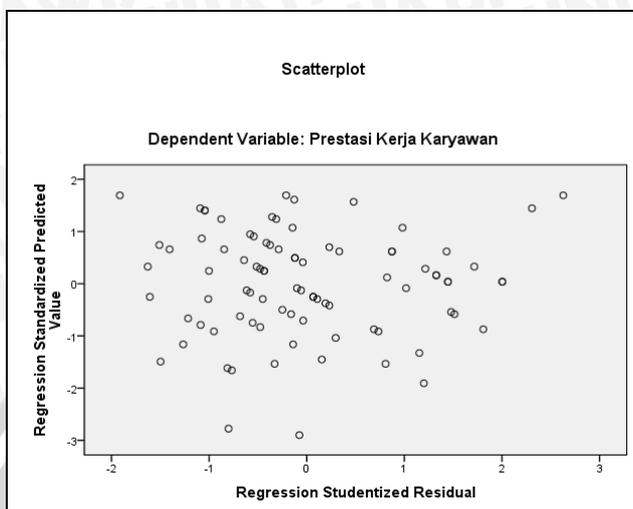
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.926	2.834		.679	.499					
	Kompensasi Finansial	.297	.073	.361	4.060	.000	.590	.405	.312	.747	1.339
	Kompensasi Non Finansial	.520	.102	.455	5.108	.000	.636	.487	.393	.747	1.339

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Lampiran : Uji Normalitas Histogram dan P-P Plot



Lampiran : Uji Non Heterokedastisitas Plot



Lampiran : Uji Non Heterokedastisitas Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.018	1.651		.011	.991
	Kompensasi Finansial	-.024	.043	-.069	-.552	.582
	Kompensasi Non Finansial	.096	.059	.201	1.618	.109

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran : Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial	Unstandardized Residual
N		87	87	87	87
Normal Parameters ^a	Mean	27.3333	41.7701	25.0000	.0000000
	Std. Deviation	2.53197	3.07919	2.21517	1.78554115
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.093	.116	.124
	Positive	.104	.091	.099	.124
	Negative	-.103	-.093	-.116	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.971	.867	1.078	1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.302	.440	.196	.139

a. Test distribution is Normal.

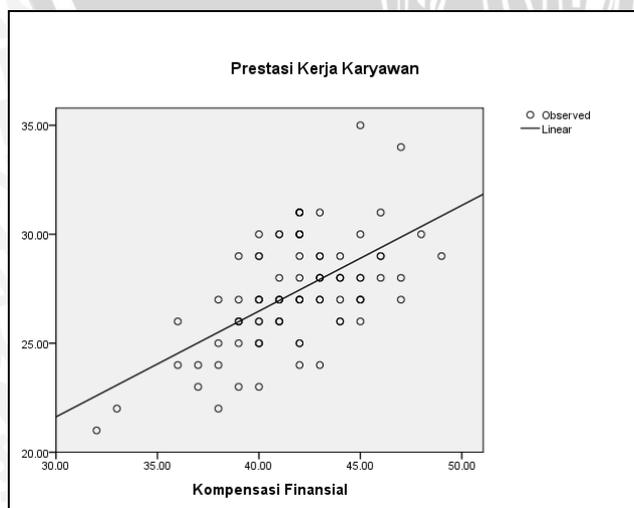
Lampiran : Uji Linieritas Kompensasi Finansial (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.348	45.415	1	85	.000	7.065	.485

The independent variable is Kompensasi Finansial.



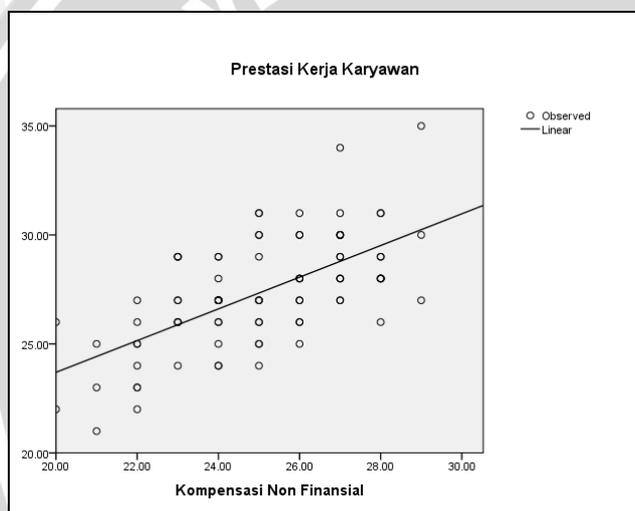
Lampiran : Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Prestasi Kerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.405	57.878	1	85	.000	9.146	.727

The independent variable is Kompensasi Non Finansial.



CURRICULUM VITAE

PERSONAL IDENTITY

Name : Maulia Westy Andriany
 Place, Date of Birth : Pasuruan, 09 November 1987
 Sex : Female
 Religion : Moslem
 Status : Singel
 Hobby : Reading, Travelling, Cooking etc
 TOEFL Prediction : 463
 Address : Jl. Manggis N0.27 Bangil, Pasuruan
 Email : westyandriany@yahoo.co.id



FORMAL EDUCATION

1994 - 2000 : SDN Dermo 1 Bangil
 2000 - 2003 : SMP Negeri 1 Bangil
 2003 - 2006 : SMA Negeri 4 Pasuruan
 2006 - 2009 : D3 Kesekretariatan, Faculty of Malang
 Brawijaya University
 2009 - 2012 : Departement of Businnes Administration,
 Administration Science Faculty of Malang
 Brawijaya University

TRAINING & SEMINAR

2007 : - Desktop Application Training Professional
 Program "Microsoft Office 2003".
 2008 : - Courses Table Manner In Recognition Of
 Successful Completion.
 2009 : - Courses Beauty Insentive By La Tulipe
 Cosmetiques.
 2010 : - Seminar and Short Training, Kuliah Tamu