

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

(Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya

JULIA ASTRIVIANI BINTORO
NIM.0910321017

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



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

2013

MOTTO

*Orang Luar biasa itu Sederhana dalam
Ucapan, tapi Hebat dalam Tindakan*

(Confusius)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh : **Julia Astriviani Bintoro**

NIM : **0910321017**

Fakultas : **ILMU ADMINISTRASI**

Jurusan : **ADMINISTRASI BISNIS**


Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**


Malang, Februari 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, Msi
NIP. 19721117 199802 2 001


Drs. Mochammad Soe'oad Hakam, Msi
NIP. 19490717 197903 1 002

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya

Hari : Senin

Tanggal : 4 Maret 2013

Jam : 11.00 WIB

Skripsi atas nama : Julia Astriviani Bintoro

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.SOS, M.Si

Drs. Moehammad Soe'oad Hakam, M. Si

NIP. 19721117 199802 2 00 1

NIP. 19490717 197903 1 002

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M. Si

Drs. Heru Susilo, MA

NIP. 19481110 198010 1 001

NIP. 19591210 198601 1 00 1

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam 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 proses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 14 Februari 2013

Mahasiswa



Julia Astriviani Bintoro
0910321017

RINGKASAN

Julia Astriviani Bintoro, 2009, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang), Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si dan Drs. Mochammad Soe'oad Hakam, M.Si

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan, sehingga dengan bekerja mereka mengharapkan akan mendapatkan balas jasa yang sesuai untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan sendiri dalam bekerja dan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah: Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 84 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Dalam menganalisis data menggunakan program *SPSS versi 15.0 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,561. Variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,181. Variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,614. Sementara variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,201.

SUMMARY

Julia Astriviani Bintoro, 2009, "The effect of financial and non financial compensation towards Job Satisfaction and Employee Performance (Studies in PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang), Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si dan Drs. Mochammad Soe'oad Hakam, M.Si

The research entitled "The effect of financial and non financial compensation towards Job Satisfaction and Employee Performance (Studies in PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang). People work to fulfill their necessity, therefore, they work with the hope to get rewards in accordance with what they did. Employees will feel respected when they receive compensation in accordance with the results of their work. By providing appropriate compensation to the type of work and classes of employment, the employee will receive a satisfaction of its own in the works and can further enhance his performance.

The main objectives of this research are: Recognizing the influence of Financial Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang, Recognizing the influence of Non financial Compensation on Employee Job Satisfaction PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang, Recognizing the influence of Financial Compensation on Employee Performance PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang, Recognizing influence Non financial Compensation for Employee Performance PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang, Recognizing the influence of Job Satisfaction on Employee Performance Working at PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang.

The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The sample consists of 84 employees and saturated samples. Data analysis in this study used descriptive analysis and inferential statistics. In analyzing the data, the researcher used SPSS version 15.0 for windows.

Based on the results of inferential analysis using path analysis showed that the variable compensation Financial (X_1) had a significant direct effect on job satisfaction (Y_1) with a path coefficient of 0.561. Variable non-financial compensation (X_2) have a significant direct effect on job satisfaction (Y_1) with a path coefficient of 0.285. Financial compensation variable (X_1) had a significant direct effect on employees' performance (Y_2) with path coefficient of 0.181. Variable non-financial compensation (X_2) have a significant direct effect on employees' performance (Y_2) with a path coefficient of 0.614. While job satisfaction variables (Y_1) significant direct effect on employees' performance (Y_2) with a path coefficient of 0.201.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan, Studi pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang”.

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

Peneliti menyadari bahwa penelitian 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. Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. Djamhur Hamid, DIP.Bus, MSi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Dr. Hamidah Nayati Utami, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.

5. Mochammad Soe'oad Hakam, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.

6. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis dan Staf Tata Usaha di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

7. PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang melalui PGA, yang telah berkenan memberikan ijin untuk melakukan penelitian.

8. Keluarga dan adikku tercinta, terutama Mama Ina Oktaviani dan Papa Tjahyo Bintoro, SH, dek Ulfa yang telah memberikan dukungan materiil maupun non materiil, serta telah begitu tulus mendoakan, memberi semangat yang tiada henti sampai terselesaikannya skripsi ini.

9. Orang paling spesial, Fajar Cahyo Chiputra, ST yang selama ini selalu setia menemani, serta memberi semangat dan doa.

10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2009, Cici Ratnasari, Cristina Shabellia D.A, Christina Wynda Deswarati, Darmastuti Ariani, Ika Ainun Rizqiah, Astrid Amanda, Dinar ayu, Christian Bayu Putra dan rekan-rekan lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

11. Teman kosku tercinta, dek dira, mbak anggung, mbak deka yang selama ini selalu memberi semangat yang tiada henti sampai terselesaikannya skripsi ini.

12. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 14 Februari 2012

Peneliti



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

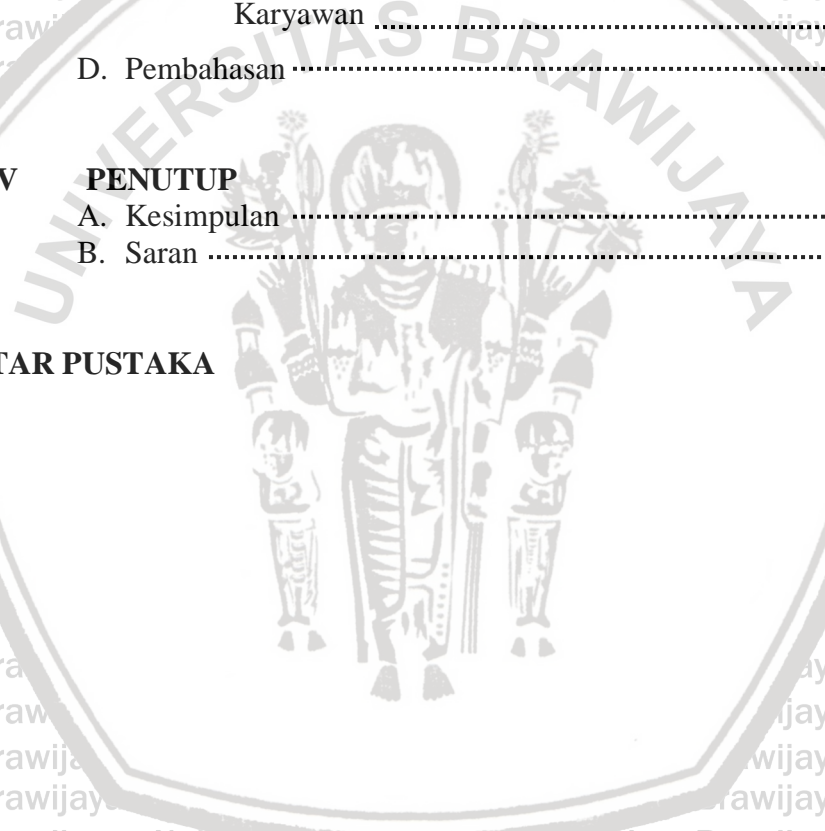
A. Tinjauan Empiris	9
B. Tinjauan Teoritis	17
1. Kompensasi	17
a) Pengertian	17
b) Tujuan Kompensasi	19
c) Macam-Macam Kompensasi	21
d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	32
e) Tahapan Menetapkan Kompensasi	33
2. Kepuasan Kerja	35
a) Pengertian	35
b) Fungsi Kepuasan Kerja	37
c) Teori Kepuasan Kerja	39
d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	40
3. Prestasi Kerja	42
a) Pengertian	42
b) Penilaian Prestasi Kerja	42
c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	43
d) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	44
4. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	45
5. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja	46
6. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	48
7. Model Konsep dan Hipotesis	49

a) Model Konsep	49
b) Model Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	52
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran.....	52
1. Konsep	52
2. Variabel	53
3. Definisi Operasional Variabel	54
4. Skala Pengukuran.....	58
D. Populasi dan Sampel	59
1. Populasi Penelitian	59
2. Sampel Penelitian.....	59
E. Teknik Pengumpulan Data	60
1. Sumber Data	60
2. Metode Pengumpulan Data	60
F. Pengujian Instrumen	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	62
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
G. Analisa Data	65
1. Analisis Statistik Deskriptif	65
2. Analisis Jalur (<i>Path</i>)	65

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	71
1. Sejarah Perkembangan Group PT. Astra International, Tbk.....	71
2. Deskripsi PT. Astra International, Tbk – Daihatsu	72
3. Visi dan Misi Unit Penjualan Daihatsu Motor	73
4. Slogan Daihatsu	74
5. Tujuan Perusahaan	74
6. Nilai-nilai perusahaan	75
7. Bidang Usaha	76
8. Produk Daihatsu	77
9. Lokasi Perusahaan	80
10. Struktur Organisasi	80
11. Personalia.....	84
12. Pemasaran	87
B. Gambaran Umum Responden	88
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	89
2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	90
C. Analisis Data	91

1. Analisis Data Deskriptif Variabel Penelitian	91
a) Variabel Kompensasi Finansial	93
b) Variabel Kompensasi Non Finansial	95
c) Variabel Kepuasan Kerja	97
d) Variabel Prestasi Kerja Karyawan	100
2. Perhitungan Analisis Path	103
a) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	104
b) Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	104
c) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	105
d) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	106
D. Pembahasan	109
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan	116
B. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

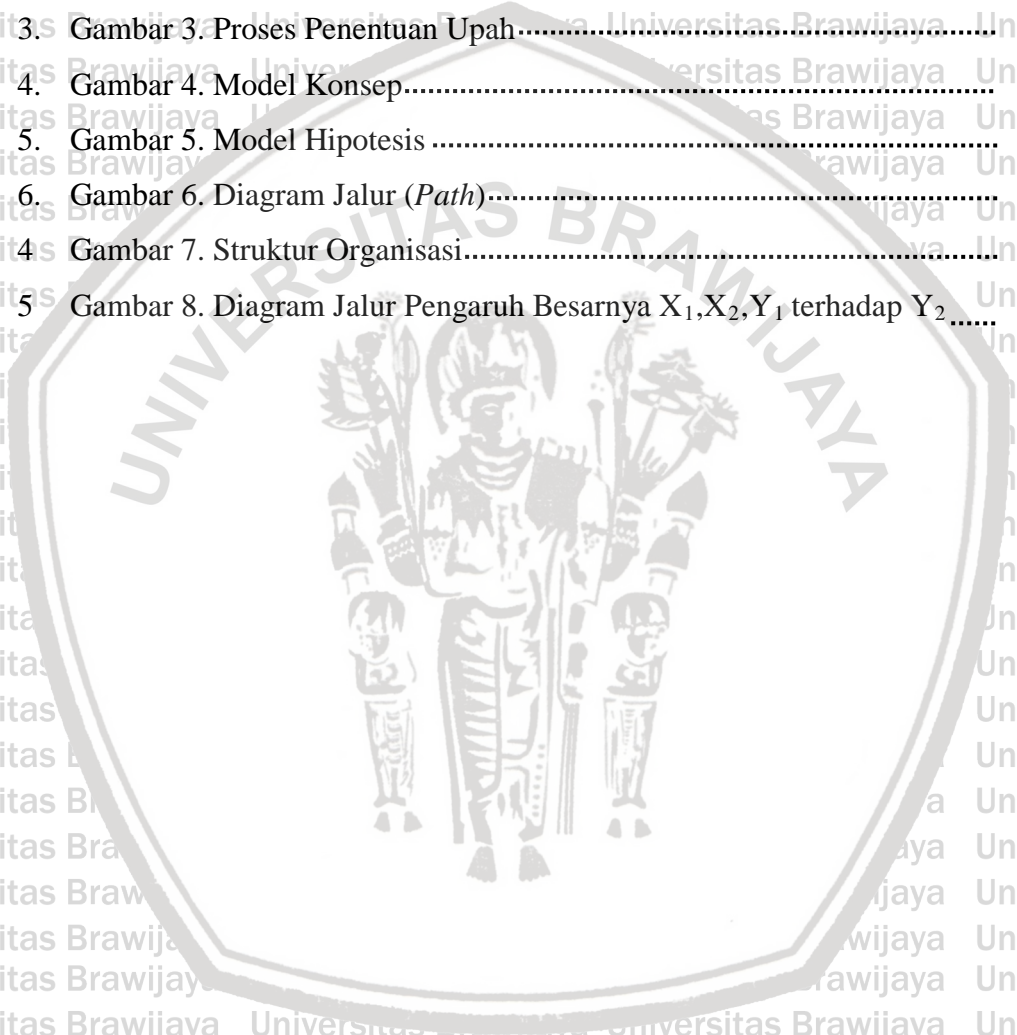


DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Penelitian Terdahulu	15
2. Tabel 2. Variabel, Indikator, dan Item	57
3. Tabel 3. Penentuan Skor Responden	58
4. Tabel 4. Hasil Uji Validitas	63
5. Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas	65
6. Tabel 6. Data Jumlah Karyawan	84
7. Tabel 7. Jam dan Hari Kerja Karyawan	85
8. Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	89
9. Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
10. Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
11. Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	91
12. Tabel 12. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial	93
13. Tabel 13. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial	96
14. Tabel 14. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	98
15. Tabel 15. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan	101
16. Tabel 16. Hasil Koefisien Path I (X_1 , X_2 terhadap Y_1)	105
17. Tabel 17. Hasil Koefisien Path II (X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2)	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1. Komponen-komponen Kompensasi.....	24
2. Gambar 2. Komponen Sistem Imbalan Total.....	26
3. Gambar 3. Proses Penentuan Upah.....	35
4. Gambar 4. Model Konsep.....	49
5. Gambar 5. Model Hipotesis	50
6. Gambar 6. Diagram Jalur (<i>Path</i>).....	67
4. Gambar 7. Struktur Organisasi.....	81
5. Gambar 8. Diagram Jalur Pengaruh Besarnya X_1, X_2, Y_1 terhadap Y_2	107



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian Skripsi.....	122
2. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	126
3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).....	128
4. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	130
5. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).....	132
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	134
7. Hasil Analisis Regresi.....	137
8. Surat Keterangan Penelitian	
9. Curriculum Vitae	



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tingkat kompetisi bisnis yang semakin tinggi ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya agar perusahaan terus berjalan dan dapat memenuhi kebutuhan seluruh anggota organisasi serta kebutuhan konsumen. Keberhasilan perusahaan tersebut dalam kompetisi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan aktivitas perusahaan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor yang sangat penting tersebut untuk menunjang operasional perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan bukan hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan *output* yang maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2

Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi titik fokus perhatian perusahaan ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen perusahaan guna menjamin bahwa karyawan yang tersedia merupakan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sedangkan dalam rangka meningkatkan kerja karyawannya perusahaan melakukan beberapa cara misalnya seperti dilakukannya pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan implementasi kerja mereka, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, perusahaan mengharapkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat lebih maksimal dalam tanggung jawab atas pekerjaan.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan, sehingga dengan bekerja mereka mengharapkan akan mendapatkan balas jasa yang sesuai untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan sendiri dalam bekerja dan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan.

Menurut Rivai (2004:357) "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan Kompensasi Finansial maupun dalam bentuk Non Finansial. Kompensasi Finansial berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi Non Finansial terdiri dari peluang akan pengalaman, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis seperti karyawan yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya waktu luang.

Kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena pemberian kompensasi dapat terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak sekali dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan di lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:117) “Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Departemen manajemen sumber daya manusia harus selalu terus memantau kepuasan kerja karyawan karena hal itu mempengaruhi pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, serta keluhan-keluhan karyawan lainnya. Kepuasan karyawan di dalam bekerja dan terhadap perusahaan harus diusahakan dan ditingkatkan oleh manajer karena kepuasan kerja akan menjadi umpan balik yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan. Namun, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2001:94) “Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kompensasi

karyawan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan, dan pilihan mereka untuk tetap bersama dalam organisasi tersebut atau mencari pekerjaan lainnya. Akan tetapi, kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kesejahteraan karyawan maupun keluarga akan meningkat.

Kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi secara tepat dan adil maka kepuasan kerja dan prestasi kerja yang diharapkan oleh karyawan dapat terpenuhi. Dengan pemenuhan kebutuhan akan kepuasan kerja oleh karyawan maka perusahaan memperoleh banyak manfaatnya diantaranya rendahnya tingkat perputaran kerja karyawan atau *labour turn over* dan prestasi kerja karyawan yang meningkat.

Prestasi kerja karyawan yang rendah akan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan.

Sebaliknya juga, jika tingkat prestasi karyawan tersebut rendah maka menunjukkan karyawan tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan memperbesar kemungkinan untuk didemosikan dan mengalami pemutusan hubungan kerja.

PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang adalah anak cabang dari PT. Astra International, Tbk yang bergerak di bidang penjualan mobil (*sales*), service kendaraan dan penjualan suku cadang (*sparepart*) yakni dengan produk tunggal mobil (otomotif) khusus merk Daihatsu. Perusahaan menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan perlu adanya rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian Kompensasi Finansial maupun Non Finansial yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang?

5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif di berbagai aspek, antara lain:

1. Kontribusi teoritis

Menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan menyangkut sumber daya manusia khususnya bagi Fakultas Ilmu

Administrasi jurusan Administrasi Bisnis.

2. Kontribusi praktis

Menambah informasi serta sebagai bahan masukan bagi organisasi atau perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan diperlukan untuk membantu memperjelas dan memahami isi penelitian secara sistematis. Maka akan diuraikan sistem pembahasan secara garis besar, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan” dimana teori tersebut dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan data yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

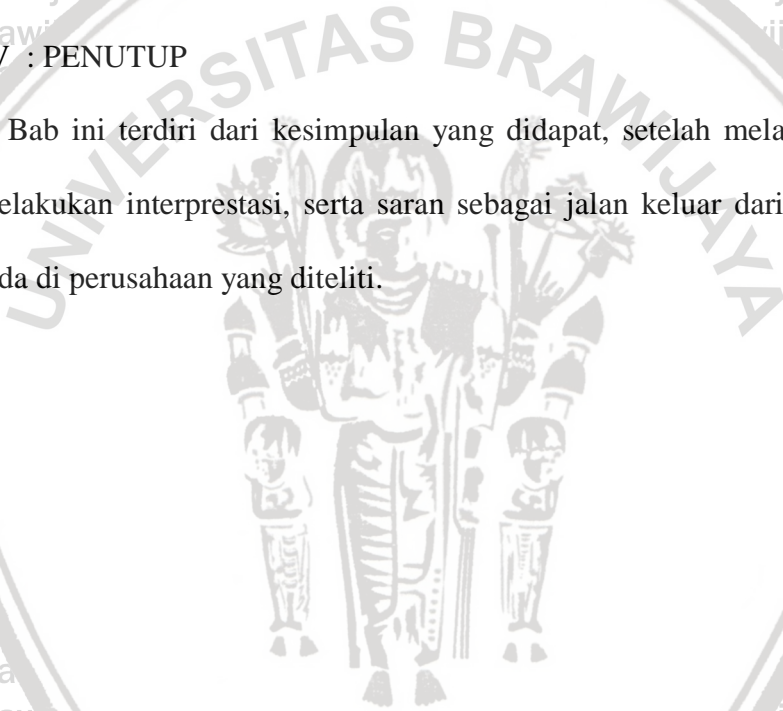
Menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil yang dicapai dalam penelitian, terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data yang didapat dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang didapat, setelah melakukan analisis dan melakukan interpretasi, serta saran sebagai jalan keluar dari permasalahan yang ada di perusahaan yang diteliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yorgie Herdian C.A (2006) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi kasus pada Karyawan PT. PG PANDJI SITUBONDO).

a. Populasi penelitian adalah 1316 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 93 karyawan.

b. Variabel Bebasnya yaitu :

Kompensasi Finansial (X_1) dan Non finansial (X_2)

Sedangkan variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menggunakan metode penelitian *explanatory research*.

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil jawaban karyawan atas koesioner dan wawancara yang telah diajukan di PT.

PG. Pandji Situbondo. Data sekunder diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini adalah pada PT. PG. Pandji Situbondo.

c. Hasil uji F' didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 2422,070 lebih besar dari F_{tabel} 3,26 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non finansial (X_2) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diterima atau teruji nyata pada $\alpha = 0,005$.

d. Hasil analisis diperoleh nilai $R_{adjust\ square} (R^2)$ sebesar 0,982 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 (Kompensasi Finansial) dan X_2 (Kompensasi Non Finansial) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) sebesar 98,2% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rieke Hanintyas K (2009) dengan judul

“Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi kasus pada PT. TELKOM Kandatel Malang Tbk)

a. Populasi penelitian adalah 172 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 63 karyawan.

b. Variabel Bebasnya yaitu:

Kompensasi Finansial (X_1) dan Non Finansial (X_2)

Sedangkan variabel yang terikatnya yaitu Prestasi kerja karyawan (Y)

Penelitian menggunakan jenis penelitian *eksplanatory*.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian. Data primer yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

c. Hasil penelitian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan baik

secara parsial maupun simultan antara variabel bebas yakni

Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja

Karyawan. Terbukti dari hasil yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial kedua variabel yaitu

Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y). Dari hasil analisis ini

juga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan variabel

Kompensasi Finansial (X_1). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai

koefisien beta yang terstandarisasi variabel Kompensasi Non Finansial

(X_2) yaitu sebesar 0,415. Sedangkan Kompensasi Finansial sebesar

0,357. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis

regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas

yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2)

secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PT.

TELKOM Kandatel Malang (Y), hal ini dibuktikan dari probabilitas

sebesar 0,013 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap

H_0 ditolak.

d. Hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar

0,472 atau 47,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel

Kompensasi Finansial dan Non Finansial yang digunakan dalam

persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap

variabel Prestasi sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Doddy Timur Priyonggo (2010) dengan

judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja” (Studi kasus pada Karyawan CV. CELEBICA bagian event organizer Malang)

a. Populasi penelitian adalah 60 orang dengan sampel yang diambil seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan.

b. Variabel Bebasnya:

Kompensasi Finansial (X_1) dan Non Finansial (X_2)

Sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y)

Menggunakan metode penelitian *eksplanatory*.

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil jawaban kuesioner seluruh karyawan CV. CELEBICA Malang. Data sekunder yang diperoleh dari pihak internal perusahaan berupa laporan-laporan, catatan-catatan perusahaan yang diperoleh dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Hasil analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh signifikan sebesar 0,0000 lebih kecil

dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga variabel Kompensasi Finansial

dan Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja karyawan. Kontribusi variabel Kompensasi Finansial

dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan sebesar

51,2%. Sedangkan variabel yang berpengaruh dominan adalah

Kompensasi Finansial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan konsumen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Julidar Saputra (2011) dengan judul

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi kasus pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

a. Populasi penelitian adalah 89 orang dengan sampel yang diambil seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang.

b. Variabel Bebasnya:

Kerja yang secara mental menantang (X_1), Ganjaran yang pantas (X_2), Kondisi Kerja yang mendukung (X_3), Rekan kerja yang mendukung (X_4), dan Kesesuaian kepribadian-pekerjaan (X_5)

Sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Menggunakan metode penelitian *eksplanatory*.

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil jawaban kuesioner seluruh karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan

Malang. Data sekunder yang diperoleh dari pihak internal perusahaan berupa laporan-laporan, catatan-catatan perusahaan yang diperoleh dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kerja yang secara mental mendukung (X_1), ganjaran

yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan kerja yang mendukung (X_4), dan kesesuaian kepribadian-pekerjaan (X_5) secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,692 atau 69,2% menunjukkan bahwa variabel kerja yang secara mental mendukung (X_1), ganjaran yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan kerja yang mendukung (X_4), dan kesesuaian kepribadian-pekerjaan (X_5) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya yaitu 30,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yorgie Herdian C.A/2006	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi Finansial (X_1) dan Non Finansial (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y).	Menggunakan metode penelitian <i>explanatory</i> dengan pendekatan kuantitatif.	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.
2.	Rieke Hanintyas K/2009	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Kompensasi Finansial (X_1) dan Non Finansial (X_2), Prestasi kerja Karyawan (Y)	Peneliti menggunakan jenis penelitian <i>explanatory</i> . Pengumpulan data dengan cara dokumentasi serta kuisioner yang dibagikan pada karyawan.	hasil yang diperoleh ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antar kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan dengan pengaruh dominan pada variabel kompensasi non finansial.

Lanjutan Tabel 1

3.	Doddy Timur Priyonggo/2010	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Kompetensi Finansial (X_1) dan Non Finansial (X_2), Kinerja (Y)	Peneliti menggunakan jenis penelitian <i>explanatory</i> . Dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	kompensasi Finansial dan kompensasi Non Finansial secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan variabel yang berpengaruh dominan adalah kompensasi Finansial.
4.	Julidar Saputra/2011	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Kerja yang secara mental menantang (X_1), Ganjaran yang pantas (X_2), Kondisi kerja yang mendukung (X_3), Rekan kerja yang mendukung (X_4), dan Kesesuaian kepribadian- Pekerjaan (X_5), Prestasi Kerja (Y)	Peneliti menggunakan jenis penelitian <i>explanatory</i> . Dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Variabel Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian- Pekerjaan secara simultan maupun parsial secara signifikan mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan.

Persamaan dengan keempat peneliti diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif dan dalam pengumpulan data dengan cara dokumentasi.

Perbedaannya yaitu masalah sampel beserta tempat penelitan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” (Rivai, 2004:357).

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Sedangkan Menurut Martoyo (2000:126) “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi *“employers”* maupun *“employess”* baik langsung berupa uang (Finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (Non Finansial)”.

Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, lebih dipertajam.

Namun, menurut Martoyo (2000:127) “masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun secara dramatis.”

Lebih lanjut Lambrie (2010:208) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya”. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Senada dengan pendapat yang lain Rivai (2004:357) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam Kompensasi Finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Penghargaan Non Finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Draft (2006:174) mengatakan “Istilah kompensasi merujuk pada (1) semua pembayaran moneter dan (2) semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberi penghargaan kepada karyawan”.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai ganti kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

b) Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan untuk kepentingan karyawan, serta memberikan kepuasan bagi semua pihak. Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, dan undang-undang perburuhan.

Tujuan kompensasi menurut Martoyo (2000:129) sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
Karyawan menerima upah, gaji untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.
- 2) Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja.
Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit atau produksi bahkan akan semakin rendah.
- 3) Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan.
Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan tersebut.

- 4) Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

Lambrie (2010:207) mengemukakan program kompensasi harus memiliki 4 (empat) tujuan yaitu :

- 1) Terpenuhinya sisi legal dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai.
- 2) Efektivitas biaya untuk organisasi.
- 3) Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan.
- 4) Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Sedangkan Handoko (2011:156) dalam bukunya “Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa Administrasi kompensasi mempunyai berbagai tujuan, yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan “*Tradeoffs*”. Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Memperoleh personalia yang *qualified*
Tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.
- c) Menjamin keadilan
Keadilan atau Konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d) Menghargai perilaku yang diinginkan
Prestasi kerja yang baik, pengalamanan, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e) Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

f) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program-program kompensasi yang baik memperhatikan batasan-batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Kesimpulan tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan antara lain menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka, memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi, mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja.

c) **Macam-Macam Kompensasi**

Rivai (2004:358) membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu :

a) **Kompensasi Finansial** terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi :

- **Gaji**
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- **Upah**
Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.
- **Insentif**
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif secara umum dibahas sebagai berikut :

1) *Piecework*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per unit. Cocok digunakan untuk pekerjaan yang output-nya jelas.

2) *Production Bonus*

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana karyawan juga mendapatkan upah pokok.

3) *Commission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

4) *Maturity Curve*

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. *Maturity Curve* atau kuva kematangan merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) *Merit Pay*

Penerimaan kenaikan upah setelah suatu penilaian prestasi.

6) *Pay-for-Knowledge* atau *pay-for-Compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7) *Nonmonetary Incentive*

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi)

8) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran uang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa bentuk tahunan yang biasanya dibentuk bonus jangka pendek, atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang.

Sedangkan Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

b) Kompensasi Non Finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang.

Dessler (1997:85) membagi komponen kompensasi menjadi 2 bagian yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan. Ada 2 cara

utama untuk mendasarkan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan, berdasarkan tambahan waktu dan berdasarkan kinerja.

Menurut Simamora (2006:444) kompensasi ada dua macam, yaitu

a. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti :

- Gaji atau Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umunya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

- Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

- Tunjangan

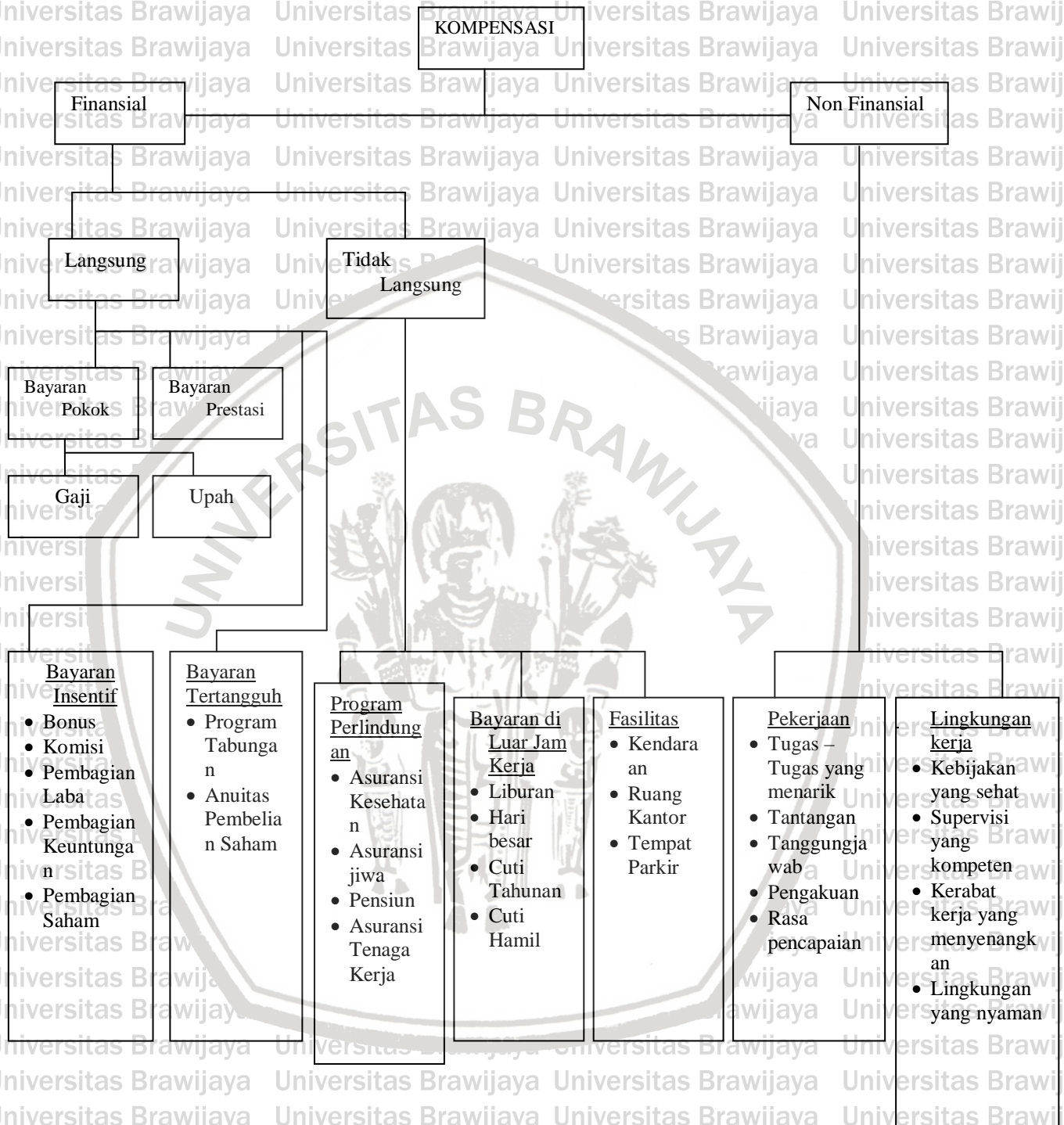
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

- Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Adapun komponen-komponen kompensasi dari Simamora dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1
Komponen-Komponen Kompensasi

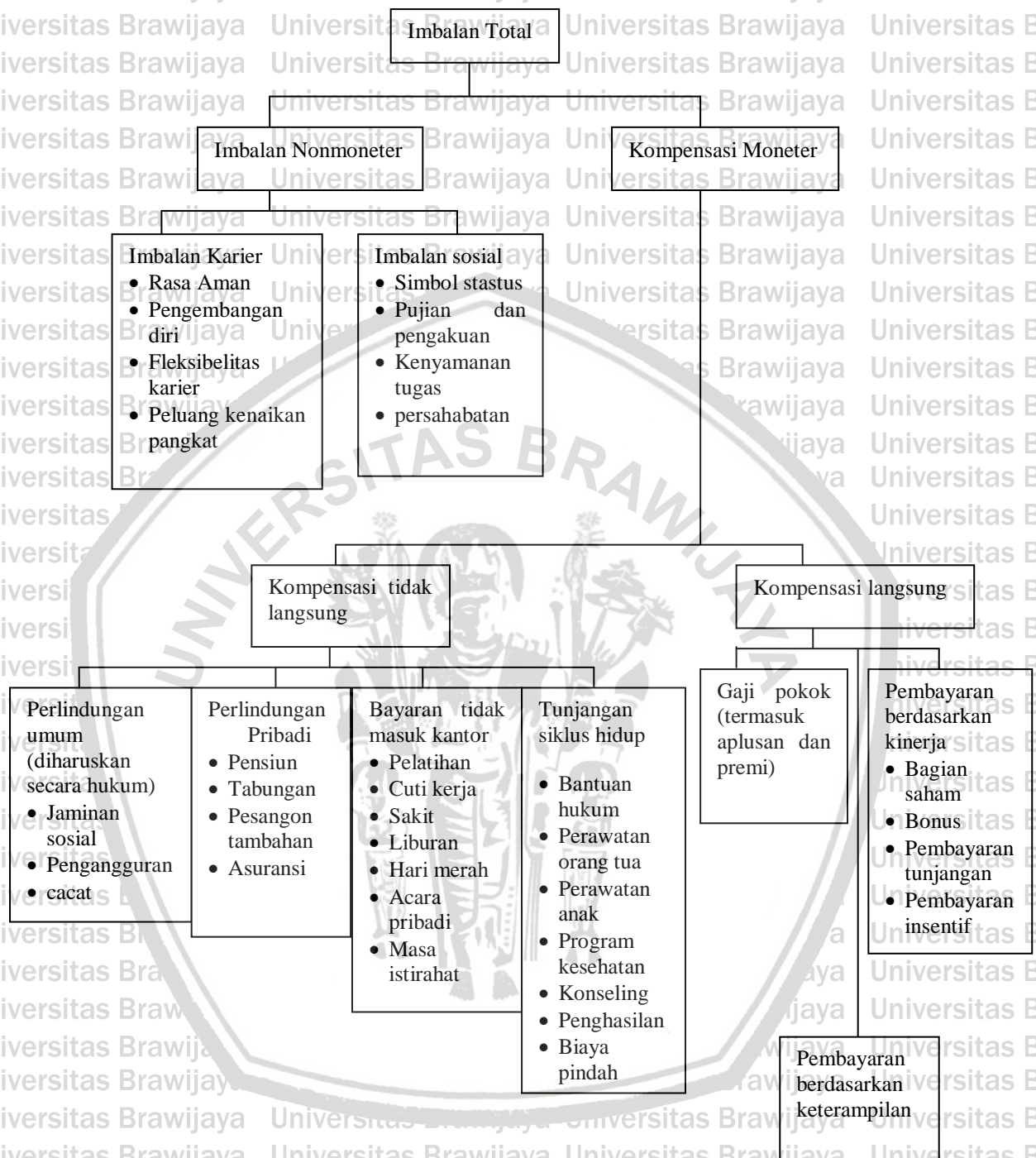
Sumber : Simamora (2006:442)

Mondy (2008:4) membagi kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial,

1. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau disebut juga tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.
2. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) adalah kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri seperti tanggungjawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Pendapat di atas diperkuat oleh Schuler dan Jackson (1996:86) yang membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu Kompensasi Moneter dan Nonmoneter. Kompensasi Moneter yang berupa gaji, bonus, pembayaran tunjangan, insentif. Kompensasi Nonmoneter mencakup imbalan karir dan imbalan sosial

Adapun komponen sistem imbalan total menurut Schuler dan Jackson pada gambar 2 :



Gambar 2

Komponen Sistem Imbalan Total

Sumber : Schuler dan Jackson (1996:86)

Dalam Penelitian ini pemberian kompensasi mengarah kepada Kompensasi Finansial yang terdiri dari Gaji dan Tunjangan. Kompensasi Non Finansial yang berupa Imbalan Sosial meliputi pemberian pujian serta jalinan persahabatan dan Imbalan Karir yang meliputi pengembangan diri serta peluang naik pangkat.

1. Kompensasi Finansial

a) Gaji

Hasibuan (2008:118) mengemukakan bahwa “gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Mangkunegara (2009:85) mengemukakan bahwa “gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan”. Pendapat tersebut didukung oleh Mathis.L.R (2006:420) “gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja”. Orang-orang yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah kerja dan umumnya berlaku untuk tarif bayaran yang diberikan pada karyawan tetap. Gaji biasanya membawakan status yang lebih tinggi untuk para karyawan daripada diberi upah. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut Gaji dapat didefinisikan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang sifatnya tetap dan diberikan setiap bulan.

b) Tunjangan

Menurut Dessler (1997:174) “Tunjangan dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan”. Tunjangan-tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan dan meliputi hal-hal seperti waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak.

Mondy (2008:42) mengemukakan Tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Jenis kompensasi ini memiliki dua kelebihan yang jelas: (1) tunjangan biasanya merupakan pendapatan bebas pajak bagi karyawan, dan (2) biaya beberapa tunjangan bisa jauh lebih sedikit untuk sekelompok besar karyawan daripada individual.

Umumnya, karyawan menerima tunjangan karena keanggotaan mereka dalam organisasi. Tunjangan biasanya tidak berhubungan dengan produktivitas karyawan. Dengan demikian, meskipun tunjangan mungkin penting dalam merekrut dan mempertahankan para karyawan, namun belum tentu memberi motivasi untuk peningkatan kinerja.

Flippo (1995:56) membagi jenis-jenis tunjangan dalam beberapa kategori utama yaitu:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not work*) contohnya dalam bidang ini akan mencakup periode makan siang yang dibayar, waktu cuci tangan dan buang air kecil, waktu ganti pakaian, waktu bersiap-siap cuti, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan-alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara dalam pemilu.
- b. Perlindungan terhadap bahaya (*hazard protection*). Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit keadaan cedera, hutang pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian. Dalam menghadapi kenyataan seperti ini karyawan dan tanggungannya harus

tetap mendapatkan penghasilan. Karena itulah perlu tunjangan khusus untuk itu.

c. Pelayanan karyawan (*employee service*). Semua orang harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, seperti perumahan, makanan, dan rekreasi. Kecenderungan organisasi menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan semacam itu menjadi nyata dengan adanya kafetaria, pelayanan hukum yang dibayar oleh perusahaan, pelayanan kesehatan, pinjaman dengan biaya rendah, penggunaan kendaraan milik organisasi, pusat penitipan sepanjang hari dan keanggotaan dalam organisasi tertentu yang dibayarkan oleh perusahaan.

d. Pembayaran yang dituntut hukum (*legally required payment*). Masyarakat kita melalui pemerintahnya, telah memutuskan sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditunjukkan untuk melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama. Dengan demikian tanpa memandang kebijaksanaan perusahaan, organisasi-organisasi yang diatur oleh undang-undang perburuhan harus membayar kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah

Kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan guna mempertahankan karyawannya.

2. Kompensasi Non Finansial

a) Imbalan Sosial

Imbalan sosial untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan antara lain pemberian pujian dan pengakuan serta jalinan persahabatan

- Pemberian pujian dan pengakuan

Robbins (2006:266) mengemukakan “bentuk dari pujian dan pengakuan karyawan adalah mengakui prestasi individu maupun kelompok”. Bentuk dari pujian dan pengakuan terhadap karyawan ini diantaranya adalah adanya penghargaan terhadap karyawan yang mempunyai masa kerja tertentu, ataupun pujian dari atasan atas

pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, walaupun pujian itu dilakukan secara pribadi seperti jabatan tangan langsung dari atasan untuk sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik oleh karyawan tersebut di tempat kerja.

- **Jalinan persahabatan**

Mondy (2008:63) menyatakan bahwa walaupun ada beberapa individu di dunia ini yang merasa senang menyendiri dan tidak ingin diganggu, sifat ini tidaklah lazim. Kebanyakan orang, dari berbagai macam tingkatan, mempunyai keinginan untuk dapat diterima oleh kelompok kerja mereka.

Mempunyai rekan kerja yang mendukung, individu mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi dari pekerjaan mereka karena bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga merupakan suatu kebutuhan akan interaksi sosial (Robbins, 2006).

b) **Imbalan Karir**

Imbalan karir yang dapat diterima oleh karyawan antara lain pengembangan karir, dan peluang naik pangkat

- **Pengembangan diri**

Simamora (2006:273) “pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi”. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan berfokus pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang

berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang.

Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri mennghadapi perubahan di pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru. Handoko (2011:130) juga mengemukakan “implentasi rencana-rencana karir memerlukan pengembangan diri.

Pengembangan diri merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”.

- Peluang naik pangkat

Simamora (2006:642) mengemukakan “peluang naik pangkat (promosi) terjadi tatkala seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggungjawab, dan atau jenjang organisasionalnya”. Pada umumnya tujuan promosi adalah mengisi kekosongan posisi yang nilainya lebih berharga bagi organisasi daripada posisi karyawan pada saat ini.

Menurut Siagian (2010:169) peluang naik pangkat diberikan sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:84) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu

a. Faktor Pemerintah

Pengaturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

e. Permintaan dan Persediaan

Pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar saat itu untuk menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Sedangkan menurut pendapat Martoyo (2000:127) Faktor-faktor kompensasi tersebut adalah :

a. Kebenaran dan Keadilan

Pemberian kompensasi pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

b. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik secara "Finansial" maupun "Non Finansial" tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya.

c. Serikat Karyawan

Suatu serikat karyawan dapat merupakan “simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen atau pimpinan organisasi.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

e. Biaya Hidup

Penyesuaian kompensasi dengan gaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi atau perusahaan karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

f. Pemerintah

Pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan atau pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, Pemerintah ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria ataupun wanita dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

e) **Tahapan Menetapkan Kompensasi**

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah merupakan berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan.

Menurut Rivai (2004:366) tahapan-tahapan dalam menetapkan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut ini :

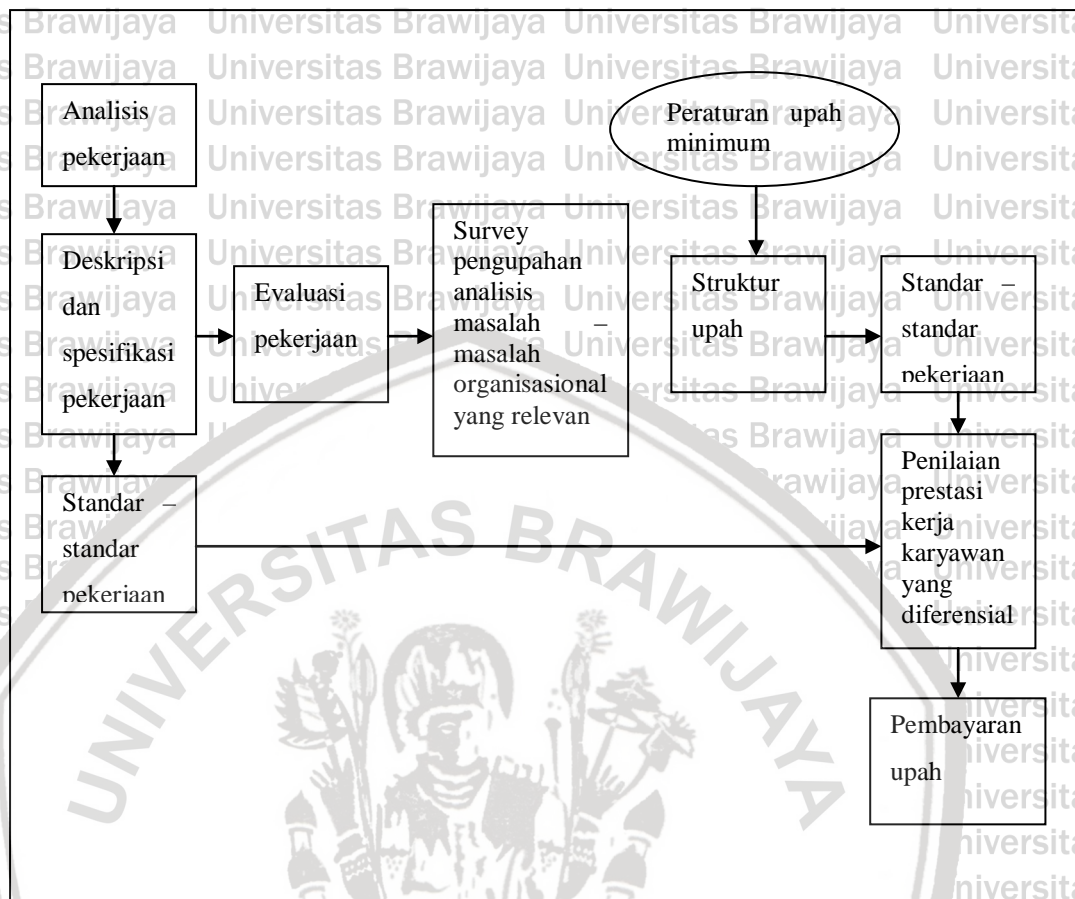
Tahapan 1 : Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

Tahapan 2 : Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.

Tahapan 3 : Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Handoko (2011:162) pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan “harga” pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum). Penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya pembayaran upah kepada karyawan. Aliran-aliran kegiatan ini digambarkan dalam gambar 3.





Gambar 3
Proses Penentuan Upah
Sumber : Handoko (2011:163)

2. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117) "Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan

kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Rivai (2006:249) “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Luthans (2006:242) mengatakan Kepuasan adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, pengaruh utama dapat diringkas dalam 5 dimensi berikut ini :

- a) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b) Kepuasan terhadap Gaji
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c) Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini di karenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.
- d) Kepuasan terhadap Pengawasan
Pengawasan atau supervisi merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

e) **Kepuasan terhadap Rekan Kerja**

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:142) dengan “Kepuasan Kerja” (*job satisfaction*) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja tersebut secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan karyawan dimana mereka merasakan puas atau tidak puas antara nilai balas jasa

yang mereka terima dari perusahaan dengan nilai balas jasa yang mereka inginkan. Maka yang digunakan acuan peneliti dalam penelitian ini untuk

Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu

- a. Kepuasan terhadap gaji, misalnya kepuasan terhadap gaji yang diberikan dan kepuasan terhadap ketepatan waktu pemberian gaji
- b. Kepuasan aspek sosial, misalnya kepuasan terhadap supervisor dan kepuasan terhadap rekan kerja
- c. Kepuasan terhadap promosi, misalnya kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pengembangan diri

b) Fungsi Kepuasan Kerja

Pada karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan lebih baik, pernyataan tersebut tidak selaku kuat dan berarti ini dapat dibuktikan bahwa ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadikan produktivitas tinggi sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu

sendiri bukan merupakan suatu motivator yang kuat “kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan” (Handoko, 2011:195).

Masalah pokok hubungan di atas ialah apakah kepuasan kerja mengarah ke pelaksanaan kerja lebih baik, ataupun sebaliknya prestasi menimbulkan kepuasan kerja. Kinerja yang lebih baik akan menghasilkan penghargaan bila penghargaan dirasakan adil dan memadai maka kepuasan kerja akan meningkat, karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk tingkat suatu kinerja mereka, ketidakpuasan cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau keridakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang.

Strauss dalam Handoko (2011:196) mengatakan “kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis”. Bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada umumnya mempunyai kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas memberikan pemahaman bahwa tujuan atau fungsi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Pada karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja mereka hendaknya dapat atau mampu melaksanakan pekerjaannya lebih baik.

- b) Kepuasan kerja juga dapat dijadikan sebagai motivator dalam bekerja.
- c) Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perputaran kerja karyawan untuk menjadi lebih baik.
- d) Kepuasan kerja dapat menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

c) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkap apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam bukunya (2009:120-121) memberikan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*.

Wexley dan Yulk (1977) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*". *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pendamping atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

d) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:120), yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Zainun (1994:91) menerangkan ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu organisasi yaitu :

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya.
- b) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena merupakan tugas yang disukai sepenuhnya.
- c) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dalam pekerjaannya.
- d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan-kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap sesuatu yang membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Menurut Martoyo (2000:142) “Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya”.

Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

- a) Tingkat absensi karyawan
- b) Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
- c) Semangat kerja
- d) Keluhan-keluhan
- e) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus di dukung sepenuhnya oleh pihak manajemen perusahaan, dan salah satu bentuk dukungan tersebut adalah dengan memperhatikan faktor pemberian Kompensasi dalam perusahaan, karena dengan adanya pemberian balas jasa yang adil dan layak akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”.

Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “Pencapaian”

atau “apa yang dicapai”. Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja (Prestasi

Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Hasibuan (2001:94) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah

suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu”.

b) Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:69) “penilaian prestasi pegawai adalah

suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin

perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Handoko (2011:138) mengatakan “untuk menilai prestasi kerja karyawan harus

mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat

diandalkan”.

Lebih lanjut Handoko (2011:139) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran

prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja

obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat

dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu:

- 1) Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan bentuk keluaran.
- 3) Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang pengukuran karyawan maka dapat digunakan sebagai acuan atau standar pengukuran oleh peneliti adalah :

- a) Kuantitas, adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar pekerjaan yang ditentukan.
- b) Kualitas, dalam hal ini misalnya kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu, tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang perlu diketahui dalam penilaian prestasi kerja karyawan menurut Martoyo (2000:77) adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin adalah kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan perundangan dan kedinasan yang berlaku dan sanggup untuk tidak melanggarnya.
- 2) Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 3) Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan
- 4) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-

baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang telah diambil.

- 5) Penyelesaian tugas adalah kesanggupan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan dan bertanggung jawab atas hasil penyelesaiannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

d) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2000:92) terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik prestasi kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membenarkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

- 7) Ketidak-akuratan informasional
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang di ambil tepat.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya, dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

4. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan bayaran (*pay satisfaction*), oleh karenanya, mengacu kepada suka dan tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi.

Lawler dalam Simamora (2006:448) membuat suatu model berdasarkan teori ekuitas yang menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan gaji. Menurut

Lawler, “perbedaan antara jumlah yang diterima oleh para karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji”. Jikalau mereka merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka terdapat kepuasan gaji. Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja.

Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan bertindak sebagai umpan balik

yang memungkinkan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan.

Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000:155), mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dari uraian diatas maka tersirat bahwa dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggungjawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya.

5. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja

Suatu pemberian Kompensasi baik Finansial maupun non financial 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; (3) menghargai gaji, dia akan termotivasi untuk bekerja. Di lain 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, motivasinya 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 yang baik, maka karyawan akan semakin termotivasi dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

6. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kepuasan kerja sebagai mana telah dibahas sebelumnya, merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan.

Terdapat kecenderungan yang terjadi ketika karyawan mendapatkan Kepuasan

Kerja, yaitu adanya prestasi kerja yang lebih baik. Sebagaimana menurut

Handoko (2011:196) bahwa “karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.

Memang sering ada hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi pula. Namun, dalam kenyataan di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi namun produktivitas kerjanya rata-rata saja, sehingga terlihat bahwa kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan suatu motivator kuat, meskipun, kepuasan kerja itu selalu penting artinya bagi organisasi.

Sementara pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang lebih tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Martoyo, 2000:143).

Bagaimanapun juga kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Dampak dari ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan, seperti produktivitas kerja yang menurun, tingkat *turn over* yang tinggi, menurunnya kesehatan fisik dan mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan kerja.

7. Model Konsep dan Hipotesis

a) Model Konsep

Agar persoalan-persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep yang jelas dan dapat menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya. Menurut Nazir (2009:123) Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas.

Gambar 4
Model Konsep



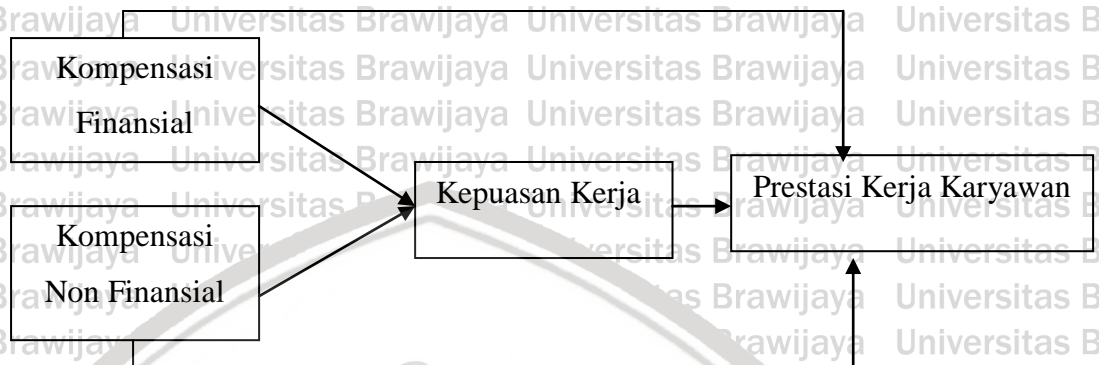
b) Model Hipotesis

Salah satu langkah yang penting dalam penelitian adalah merumuskan hipotesis yang jelas, yang variabel-variabelnya dapat diukur, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara baik dan sistematis. Menurut Sugiyono (2010:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dari model konsep di atas dapat diturunkan model hipotesisnya, yaitu :

Gambar 5
Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsepsi, maka hipotesis di atas dapat dirumuskan :

1. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).
2. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).
3. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).
4. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).
5. Ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian disini, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) “penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.

Sehubungan dengan hal diatas maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sopiah (2010:26) “Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik”. Penelitian yang sering menggunakan cara ini adalah eksperimen.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah dalam penelitian ini, peneliti berminat untuk meneliti perusahaan ini dikarenakan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan berskala nasional. Untuk menjadi retailer dan distributor kendaraan Daihatsu yang terdepan dengan pertumbuhan yang berkesinambungan, PT. Astra International, Tbk - Daihatsu dituntut untuk selalu memberikan performa ekstra dari seluruh jajaran dari manajemen hingga ke tingkat garda depan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Karena itu, usaha - usaha penyempurnaan sistem manajemen, strategi pemasaran dan penjualan terus dilakukan secara konsisten dan diikuti dengan pembinaan karyawan yang berkualitas. Selain itu, PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang pernah menjadi tempat untuk Praktik Kerja Lapangan/Magang peneliti sehingga peneliti ingin mengembangkan studi pada perusahaan tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukurannya

1. Konsep

Konsep menurut Nazir (2009:123) “menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dalam generalisasi terhadap suatu yang khas”

Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang

umum. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dia adalah menghubungkan dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realitas.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Konsep Kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

b) Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

c) Konsep Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja Karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel berfungsi sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut”.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2).

b) Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nazir (2009:126) merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Dalam penelitian ini pengkonsepan variabel adalah sebagai berikut :

a) Variabel bebas yaitu Kompensasi yang terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Indikator dari Kompensasi Finansial yaitu:

a) Gaji

Indikator gaji terdiri dari 3 item yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, dan gaji berdasarkan golongan dan pangkat.

b) Tunjangan

Indikator tunjangan terdiri dari 3 item yaitu pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan, pemberian liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan hari raya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan tidak dalam bentuk uang. Indikator dari

Kompensasi Non Finansial yaitu :

a) Imbalan sosial

Indikator imbalan sosial terdiri dari 2 item yaitu pujian dan persahabatan.

b) Imbalan karier

Indikator imbalan karier terdiri dari 2 item yaitu pengembangan diri dan peluang kenaikan pangkat.

b) Variabel terikatnya yaitu :

1. Kepuasan Kerja (Y_1)

Kepuasan Kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Indikator dari Kepuasan Kerja yaitu :

a) Kepuasan terhadap Gaji

Indikator kepuasan terhadap gaji terdiri dari 2 item yaitu kesesuaian pemberian gaji dan ketepatan waktu pemberian gaji.

b) **Kepuasan terhadap Aspek Sosial**

Indikator kepuasan terhadap aspek sosial terdiri dari 2 item yaitu kepuasan terhadap supervisor dan kepuasan terhadap rekan kerja.

c) **Kepuasan terhadap Promosi**

Indikator kepuasan terhadap promosi terdiri dari 2 item yaitu kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pengembangan diri.

2. **Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)**

Prestasi Kerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan perusahaan. Indikator

Prestasi Kerja Karyawan yaitu :

a) **Kuantitas**

Indikator kuantitas terdiri dari 2 item yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar pekerjaan yang ditentukan dan jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

b) **Kualitas**

Indikator kualitas terdiri dari 2 item yaitu ketelitian dalam mengerjakan tugas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

c) Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu terdiri dari 2 item yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas dan waktu penyelesaian pekerjaan sudah lebih cepat bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Tabel 2 Variabel, Indikator, dan Item

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial (X ₁) Dessler (1997:85) dan Simamora (2006:442)	1. Gaji	a. Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok b. Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja c. Gaji berdasarkan golongan dan pangkat
	2. Tunjangan	a. Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan. b. Pemberian liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan c. Tunjangan Hari Raya
Kompensasi Non Finansial (X ₂) Schuler dan Jackson (1996:86)	1. Imbalan sosial	a. Pemberian pujian b. Jalinan persahabatan
	2. Imbalan karier	a. Pengembangan karir b. Peluang naik pangkat
Kepuasan Kerja (Y ₁) Luthans (2006:86)	1. Kepuasan terhadap gaji	a. Kepuasan terhadap gaji yang diberikan b. Kepuasan terhadap ketepatan waktu pemberian gaji
	2. Kepuasan aspek sosial	a. Kepuasan terhadap supervisor b. Kepuasan terhadap rekan kerja
	3. Kepuasan terhadap promosi	a. Kepuasan terhadap peluang promosi b. Kepuasan terhadap pengembangan diri

Variabel	Indikator	Item
Prestasi Kerja (Y ₂) Hasibuan (2001:94)	1. Kuantitas Kerja	a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar pekerjaan yang ditentukan b. Peningkatan jumlah hasil kerja dibandingkan dengan hasil sebelumnya
	2. Kualitas Kerja	a. Ketelitian dalam mengerjakan tugas b. Peningkatan kualitas hasil kerja dibandingkan dengan kualitas sebelumnya
	3. Ketepatan waktu	a. Tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas b. Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu sebelumnya

4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:132) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3 :

Tabel 3 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

Sumber: Sugiyono (2010:132)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152) “populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Menurut Sugiyono (2010:389) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang. Jumlah karyawan keseluruhan adalah 84 orang karyawan yang terbagi atas beberapa bagian kerja yaitu: Bagian unit, Bagian Servis, Bagian Sparepart.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang sebanyak 84 orang. Melihat jumlah karyawan yang tidak terlalu besar (kurang dari 100) maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Hal ini dikemukakan oleh Arikunto (2006:134) apabila

subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2006:129) “sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan angket yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian berupa data-data bagian personalia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta bisa juga yang berasal dari literatur ataupun internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Menurut Arikunto (2006:151), “jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui”. Sugiyono (2010:199), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti apa yang bisa diharapkan dari responden, Selain itu juga cocok untuk digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar, dan dapat diberikan langsung kepada responden secara langsung atau dikirim”. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang yang berjumlah 84 orang.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158), “Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis”. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument”. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, dan

sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2006:170), yaitu:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)

Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan jalan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi produk moment (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya, jika nilai r hitung atau koefisien validitas item pertanyaan lebih besar dari r tabel ($\alpha = 0.05$) atau nilai sig. $< 0,05$ ($\alpha = 0.05$) maka item dari variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) “reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach’s Alpha, yang dikemukakan Arikunto (2006:195) rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

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

σ_r^2 = varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. koefisien reliabilitas (r) antara 80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada 84 responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut

a. Validitas

Hasil pengujian validitas pada variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Kompensasi Finansial (X_1)	$X_{1.1}$	0,896	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,721	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,630	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,589	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,791	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4

	X _{1,6}	0,830	0,000	Valid
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	X _{2,1}	0,829	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,552	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,561	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,865	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,865	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Y _{1,1}	0,660	0,000	Valid
	Y _{1,2}	0,580	0,000	Valid
	Y _{1,3}	0,541	0,000	Valid
	Y _{1,4}	0,710	0,000	Valid
	Y _{1,5}	0,570	0,000	Valid
	Y _{1,6}	0,774	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y ₂)	Y _{2,1}	0,924	0,000	Valid
	Y _{2,2}	0,882	0,000	Valid
	Y _{2,3}	0,569	0,000	Valid
	Y _{2,4}	0,908	0,000	Valid
	Y _{2,5}	0,913	0,000	Valid
	Y _{2,6}	0,586	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2013

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X₁, X₂, Y₁ dan Y₂ memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,215) dan juga probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel X₁, X₂, Y₁ dan Y₂ telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,809	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,679	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y_1)	0,690	Reliabel
Prestasi Kerja(Y_2)	0,896	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2013

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

G. Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010:178).

2. Analisis Jalur (*Path*)

Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y (Bungin, 2009:225).

Analisis jalur (*path*) ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu jalur (*path*) ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Penggunaan analisis jalur (*path*) dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut (sugiyono, 2007:297) :

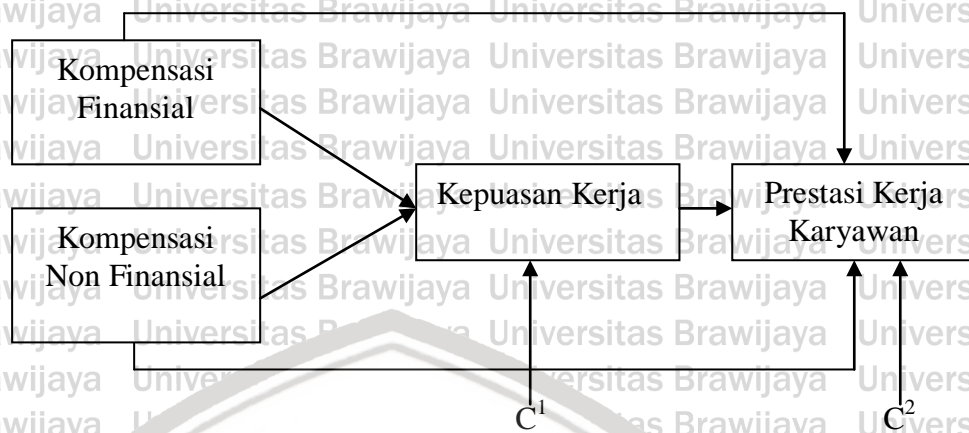
1. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, aditif dan kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal atau sebab-akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path*) adalah sebagai berikut :

a) Membuat Diagram Jalur

Membuat diagram jalur yang akan digunakan untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang akan diteliti. Diagram jalur ini disusun berdasarkan kerangka terakhir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian.

Diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6
Diagram Jalur (Path)

- b) Mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel eksogen dan endogen, maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur. Persamaan strukturnya adalah :

$$1) Y_1 = p_{Y1X1}X_1 + p_{Y1X2}X_2 + C_1 \quad (\text{Substruktur 1})$$

$$2) Y_2 = p_{Y2X1}X_1 + p_{Y2X2}X_2 + p_{Y2Y1}Y_1 + C_2 \quad (\text{Substruktur 2})$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Prestasi Kerja Karyawan

C_1 = Variabel Residu atau variabel yang mempengaruhi Y_1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

C_2 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

c) Menghitung Koefisien Jalur Secara Individu (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini:

$$t_k = \frac{P_k}{se_{pk}}$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

Alat uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

a. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

H_0 : $b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).

H_a : $b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).

b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

H_0 : $b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel
Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi
Kerja Karyawan (Y_1).

c. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel
Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel
Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

d. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel
Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi
Kerja Karyawan (Y_2)

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel
Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi
Kerja Karyawan (Y_2)

e. Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2)

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel
Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel

Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)



BAB IV

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan Group PT. Astra International, Tbk

PT. Astra International didirikan pada tanggal 20 Februari 1957 oleh Bapak William Soeryadjaja bersama adiknya almarhum Drs. Tjia Kian Tie berdasarkan akta nomor 67 tanggal 20 Februari 1957 yang dibuat dihadapan notaris Shie Khwan Djioe di Jakarta, dan disahkan dengan keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor JA 5/53/5 tanggal 1 Juli 1957.

Nama Astra diambil dari nama seorang dewi mitologi Yunani kuno bernama Dewi Astrea, putri dewa matahari Zeus dan Dewi Thermis, yang pergi ke angkasa dan menjadi bintang yang bersinar terang dalam gugusan ras bintang Virgo. Makna pemilihan nama Astra adalah dengan pengharapan bahwa perusahaan ini akan dapat langgeng dalam cita-citanya dan mempunyai masa depan yang cerah seperti bintang di langit.

Pada mulanya, PT. Astra International, Tbk bergerak di bidang usaha ekspor umum seperti berdagang limun, ekspor hasil bumi seperti minyak sereh dan kenanga. Pada tahun 1968, PT. Astra International, Tbk mengimport ratusan truk merk Chevrolet yang dibutuhkan pemerintah.

Sejak saat itulah, tahun 1970 PT. Astra International, Tbk yang mempunyai karyawan hanya sekitar 50 orang memperluas jaringan usahanya seperti menjadi agen tunggal Toyota, Daihatsu, sepeda motor

Honda, mesin fotocopy Xerox, alat berat Komatsu dan lain-lain.

Selanjutnya dalam upaya penanganan secara lebih baik pada produk-produk yang diageni, didirikan anak perusahaan sesuai bidang usahanya masing-masing, antara lain: PT. Toyota Astra Motor, PT. Federal Motor, PT. United Tractors, PT. Astra Graphia, PT. National Astra Motor, dan lain-lain. Untuk penunjang bisnis tersebut, juga didirikan beberapa perusahaan di bidang industri komponen kendaraan dan alat-alat berat.

Pada tahun 1970, PT. Astra International, Tbk memasuki industri perikanan yang berlokasi di hutan Kaltim, dan pada tahun 1980 masuk dalam sektor industri kayu lapis untuk diekspor ke Jepang. Hingga saat ini, PT. Astra International, Tbk telah menjadi salah satu grup perusahaan swasta yang besar terutama di bidang industri, agribisnis, dan perdagangan.

2. Diskripsi PT. Astra International, Tbk – Daihatsu

PT. Astra International, Tbk - Daihatsu sebagai salah satu divisi penjualan otomotif. PT. Astra International, Tbk memulai bisnisnya pertama kali pada tahun 1973 di bawah PT. Astra International Incorporated-Motor Vehicle Division (PT. Astra International Inc. MVD).

Pada tahun 1993, PT. Astra International Incorporated-Motor Vehicle Division menciptakan satu merk dagang Astra Mobil yang membawahi unit penjualan Daihatsu, Isuzu, BMW, Peugeot, dan Nissan Diesel.

Untuk menjadi retailer dan distributor kendaraan Daihatsu yang terdepan dengan pertumbuhan yang berkesinambungan, PT. Astra

Astra International, Tbk -Daihatsu dituntut untuk selalu memberikan performa ekstra dari seluruh jajaran dari manajemen hingga ke tingkat garda depan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Karena itu, usaha - usaha penyempurnaan sistem manajemen, strategi pemasaran dan penjualan terus dilakukan secara konsisten dan diikuti dengan pembinaan kualitas Sumber Daya Manusia, dari perekrutan sampai pembinaan yang terencana melalui *training* dan *workshop* yang diharapkan mampu mengantisipasi perkembangan pasar yang dinamis dewasa ini.

3. Visi dan Misi Unit Penjualan Daihatsu Motor

Sebagai agen tunggal pemegang merek Daihatsu di Indonesia, PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Motor berkomitmen untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan pada merek Daihatsu melalui produk yang berkualitas tinggi, harga bersaing dan memenuhi kepuasan pelanggan. Hal ini selaras dengan visi dan misi perusahaan untuk menjadi produsen mobil compact dan memenuhi standar kualitas global.

a. Visi Perusahaan

Visi PT. Astra International, Tbk - Daihatsu adalah “to be Number One in Compact Cor Segment “. Maksudnya, menjadi nomor 1 di pasar mobil compact di Indonesia dan sebagai basis utama produksi global untuk Grup Daihatsu/Toyota yang sama dengan standar kualitas pabrik Jepang.

b. Misi Perusahaan

1. To Provide “best value for moneyn” product and services

2. To create and added value for principle

3. To create best value for all stakeholder

4. Slogan Daihatsu

Slogan baru "*Innovation for Tomorrow*" menjadi komitmen perusahaan untuk selalu mewujudkan inovasi dengan menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas dan ramah lingkungan.

5. Tujuan Perusahaan

Pada dasarnya setiap aktivitas perusahaan tentunya mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan PT. Astra International Tbk - Daihatsu ada dua antara lain:

a. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek adalah tujuan yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang singkat (biasanya 1 tahun) dan merupakan pertengahan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek PT. Astra International Tbk - Daihatsu Cabang Malang adalah:

- 1) Meningkatkan keputusan pembelian
- 2) Mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan
- 3) Menjaga kontinuitas perusahaan

b. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kelanjutan dari tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan, dan dilaksanakan untuk jangka waktu

yang lama atau yang akan datang. Adapun tujuan jangka panjang PT.

Astra International Tbk - Daihatsu adalah:

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan
- 2) Mencapai keuntungan yang maksimal
- 3) Perluasan (ekspansi)
- 4) Mempertahankan reputasi perusahaan

6. Nilai-nilai Perusahaan

Ada tiga nilai-nilai yang digunakan oleh Daihatsu sebagai pedoman pelaksanaan proses bisnis yang sesuai dengan standar pelayanan Daihatsu, sehingga nilai-nilai tersebut dapat dirasakan oleh pelanggan mereka. Nilai-nilai tersebut adalah:

a. Mudah

Daihatsu memberikan kemudahan bagi para pelanggannya dalam hal apapun. Kemudahan - kemudahan itu adalah berupa:

- 1) Kemudahan mendapatkan informasi, dengan menyediakan berbagai sumber, mulai dari kantor cabang, pameran, situs web, telepon, hingga call center dan lain-lain.
- 2) Kemudahan pembelian dengan menyediakan berbagai fasilitas termasuk tukar tambah, proses kredit, dan asuransi. Untuk proses kredit, demi memudahkan pelanggannya Daihatsu menjalin mitra bisnis dengan beberapa lembaga pengkreditan yaitu Astra Credit Company (ACC), dan Adira Finance, BCA Finance, Mandiri Tunas Finance.

3) Kemudahan layanan purna jual dengan memberikan service bengkel yang lengkap dan terpadu.

b. Personal

Daihatsu melayani pelanggannya secara personal. Dengan membangun database secara komprehensif, Daihatsu memberikan layanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Pelanggan tidak perlu dipusingkan dengan masalah perawatan mobil dan lainnya, karena Daihatsu akan memberitahukan kepada pelanggan secara personal tentang kapan saat perawatan berkala seharusnya dilakukan, kapan masa kredit berakhir, dan lainnya.

c. Handal

Untuk lebih memuaskan pelanggan, Daihatsu juga memiliki dan didukung oleh tim dan sistem yang handal, seperti:

- 1) Wiraniaga profesional
- 2) Teknisi yang memiliki sertifikasi Daihatsu International
- 3) Sistem Teknologi Informasi yang handal, yang mencatat historis kendaraan yang dapat diakses secara online oleh bengkel-bengkel Daihatsu di seluruh Indonesia.

4) Garansi atas perbaikan yang dilakukan.

7. Bidang Usaha

PT. Astra International, Tbk - Daihatsu adalah anak cabang dari PT. Astra International, Tbk yang bergerak di bidang sales (penjualan

mobil), service kendaraan dan penjualan sparepart/suku cadang yakni dengan produk tunggal mobil (otomotif) khusus merk Daihatsu.

a) Bidang sales (penjualan mobil)

Bagi customer yang akan melakukan pembelian kendaraan produksi Daihatsu, perusahaan menawarkan 2 macam cara pembayaran, yaitu secara tunai dan kredit

b) Bidang service kendaraan

Dalam bidang usaha service, kegiatan usahanya adalah berupa kegiatan jasa perbaikan kendaraan

c) Bidang penjualan sparepart

Bidang usaha sparepart adalah penjualan sparepart. Bagi customer yang akan melakukan pembelian sparepart, maka customer dapat menemui petugas gudang dan melakukan pembelian sparepart yang dibutuhkan.

8. Produk Daihatsu

PT. Astra International, Tbk – Daihatsu memiliki beberapa produk berupa mobil yang dijual kepada pembeli, jenis mobil yang dijual kepada pembeli beserta tipenya sebagai berikut:

- a) Gran Max Pick Up, sebagai kendaraan yang diprioritaskan untuk keperluan bisnis, Gran Max PU dirancang untuk memiliki kapasitas angkut yang terluas di kelasnya. Gran Max PU dapat digunakan untuk mengangkut barang-barang berukuran besar atau dalam jumlah banyak. Tipe Gran Max PU antara lain: Gran Max PU 1.3 STD, Gran

Max PU 1.3 3W, Gran Max PU BOX 1.3 STD, Gran Max PU BOX

1.3 SLIDDING, Gran Max PU 1.5 STD, Gran Max PU 1.5 AC PS,

Gran Max PU BOX 1.5 STD, Gran Max PU BOX 1.5 SLIDDING,

Gran Max PU PS AC BOX 1.5 STD, Gran Max PU PS AC BOX 1.5

SLIDDING.

b) Gran Max Mini Bus, sebagai kendaraan yang diprioritaskan untuk

keperluan bisnis, Gran Max Mini Bus dirancang untuk memiliki

ruangan kabin yang terluas di kelasnya. Gran Max Mini Bus dapat

digunakan untuk mengangkut 9 hingga 11 penumpang dewasa atau

barang-barang berukuran besar atau dalam jumlah banyak. Tipe dari

Gran Max Mini Bus antara lain: Gran Max BV 1.3, Gran Max BV 1.3

AC, Gran Max BV 1.3 AMBULANCE, Gran Max 1.3 AC

AMBULANCE, Gran Max MB 1.3 D, Gran Max MB 1.3 D FF, Gran

Max MB 1.5 D PS.

c) New Xenia dengan mesin VVT – I, memberikan tenaga yang lebih

besar, akselerasi yang responsif dengan efisien bahan bakar. Mesin

canggih dengan perfoema yang optimal dan lebih ramah lingkungan.

Tipe dari Xenia antara lain: Xenia MI MC, Xenia MI PLUS MC,

Xenia LI MC, Xenia LI MC PLUS, Xenia LI MC FAMILY, Xenia LI

MC SPORTY, Xenia XI MC, Xenia XI MC PLUS, XENIA XI MC

FAMILY, Xenia XI MC SPORTY, Xenia 1.3 XI A/T STD, Xenia 1.3

XI A/T.

d) Luxio, MPV terbaru dengan interior yang nyaman dan eksterior yang mewah. Kemewahan terletak pada *Chrome Front Grill* dan *Rear Combination Lamp* yang gaya. Dilengkapi juga dengan *Multi-Reflector*

Hand Lamp, menjadikan Luxio tampil begitu elegan dan sempurna untuk semua keluarga. Tipe jenis mobil Luxio antara lain: Luxio 1.5 D

M/T STD, Luxio 1.5 D M/T, Luxio 1.5 D M/T PREMIO, Luxio 1.5 M

M/T STD, Luxio 1.5 M M/T, Luxio 1.5 M M/T ELITE, Luxio 1.5 X

M/T STD, Luxio 1.5 M/T, Luxio 1.5 X M/T ULTIMATE, Luxio 1.5 X

M/T PRESTIGE, Luxio 1.5 X A/T STD, Luxio 1.5 X A/T, Luxio 1.5

X A/T ULTIMATE.

e) Terios, SUV dengan ground clearance yang tinggi (*High Ground*

Clearance), memiliki kapasitas sanggup membawa 7 penumpang

berpetualang. Tipe Terios bermacam-macam, antara lain: TS M/T, TS

A/T, TX M/T, TX A/T, TS M/T EXTRA, TS A/T EXTRA, TX M/T

ADVENTURE, TX A/T ADVENTURE.

f) Sirion, siap menemani menyusuri kota dengan tingkat manuverabilitas

yang tinggi. Didukung dengan desain body yang kompak, sangat

sesuai dengan kondisi lalu lintas yang padat. Daihatsu Sirion dengan

mesin 1300 cc VVT – I sangat efisien dengan penggunaan bahan

bakar, tetapi teknologi VVT – I nya memberikan tenaga yang sangat

powerful di semua putaran mesin. Tipe Sirion antara lain: Sirion 1.3 D

MC MT, Sirion 1.3 D MC AT, Sirion 1.3 DRIFT MT, Sirion 1.3

DRIFT AT, Sirion 1.3 FEMME MT, Sirion 1.3 FEMME AT.

9. Lokasi Perusahaan

Lokasi dari PT. Astra International, Tbk - Daihatsu cabang Malang berada di Jalan Ahmad Yani No. 175, dengan pertimbangan:

1. Kemudahan Transportasi

Letak perusahaan mudah dijangkau oleh angkutan umum, karena perusahaan terletak tepat di pinggir jalan raya dan dekat dengan *fly*

over. Selain itu, letak perusahaan juga berada di jalur yang menghubungkan Malang - Surabaya, sehingga jalur tersebut termasuk jalur yang ramai dilewati oleh kendaraan-kendaraan.

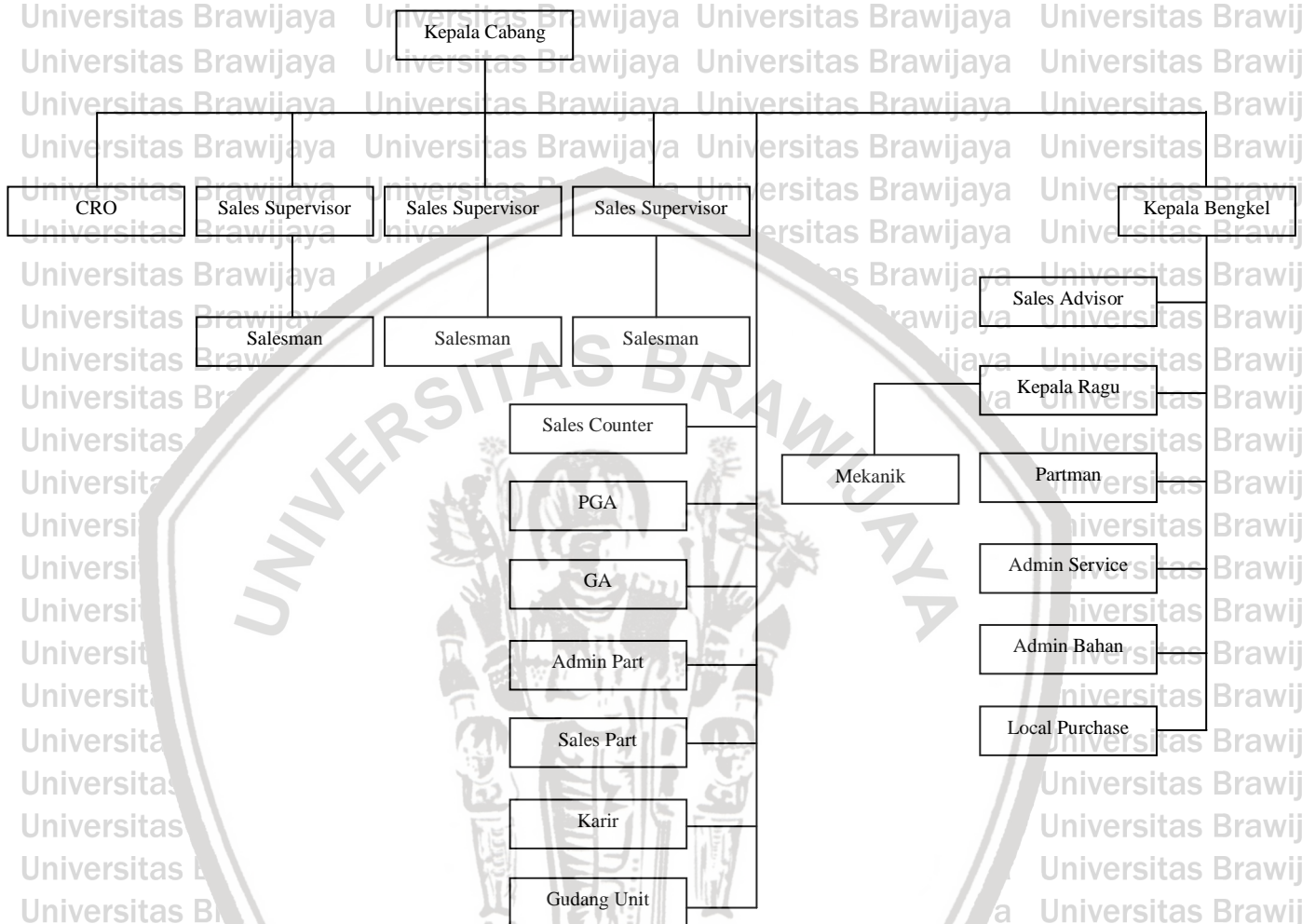
2. Dekat dengan customer

Letak perusahaan mudah dijangkau oleh customer karena selain kemudahan transportasi seperti yang telah dijelaskan pada poin 1, juga karena letaknya yang tidak begitu jauh dari pemukiman penduduk.

10. Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan pencapaian visi atau tujuannya adalah hal yang paling diinginkan. Untuk mencapai pencapaian tersebut perusahaan akan menjalankan beberapa misi, dimana misi itu akan didukung oleh adanya *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi, agar pelaksanaannya dapat teratur dan terkoordinir dengan baik.

Gambar 7 :
Struktur Organisasi pada PT. Astra International, Tbk - Daihatsu



(Sumber : PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang)

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Cabang Malang adalah sebagai berikut:

1. Kepala cabang

- a. Bertanggungjawab sepenuhnya atas kondisi lingkungan kerja, karyawan dan aset – aset yang dimiliki oleh kantor cabang

b. Membawahi fungsi – fungsi manajemen yang ada di kantor cabang

2. CRO (Customer Relation Officer)

a. Mendokumentasikan kegiatan pelayanan cabang

b. Menghandle, memproses dan menyelesaikan complain/ keluhan pelanggan

c. Mengelola database pelanggan cabang sesuai standar

d. Mengatur, memonitor penataan tampilan pelayanan showroom cabang dan pameran

3. Sales Supervisor

a. Membawahi dan memonitor hasil kerja sales – sales unit serta melaporkan kepada kepala cabang

b. Bertanggungjawab penuh atas kenaikan dan penurunan penjualan unit

c. Mengadakan kegiatan promosi terutama saat memperkenalkan produk baru kepada masyarakat

4. Salesman

a. Menawarkan produk kepada pelanggan

b. Melakukan transaksi penjualan unit

5. Counter sales

a. Melayani tamu yang datang ke showroom

b. Melakukan transaksi penjualan dengan pelanggan yang datang ke showroom

6. PGA (Personal General Affair)

- a. Menyiapkan keperluan pameran
- b. Penanganan memo internal, termasuk pengajuan SPPH (Surat Permohonan Persetujuan Harga)
- c. Membuat isian format maintenance harga
- d. Mengelola Paket Penjualan Unit
- e. Menyimpan BPKB dan menyerahkan ke customer (untuk cabang yang lokasinya beda)
- f. Follow up permintaan unit ke logistic department Head Office
- g. Administrasi program paket hadiah dan barang-barang promosi dari SOHO (Sales Operation – Head Office)
- h. Membuat BPH (Bukti Pembayaran Hutang) cabang yang terkait dengan kegiatan service atau sparepart
- i. Penanganan cetak dokumen jarak jauh
- j. Checking ketertiban file service cabang
- k. Back up admin service cabang
- l. Support cabang dalam implementasi ISO 9001:2000

11. Personalia

a) Jumlah Karyawan

Pada saat ini jumlah karyawan yang bekerja di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Cabang Malang adalah 85 karyawan.

Data jumlah karyawan di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6:

Data Jumlah Karyawan PT. Astra International, Tbk. - Daihatsu Malang

Posisi	Bagian	Jabatan	Jumlah (orang)		
Karyawan tetap	a) Unit	Kepala Cabang	1		
		Sales Counter	3		
		Gudang Unit	1		
		ADH	1		
		Fakpol	2		
		Supervisor	4		
		Sales	40		
		PGA	1		
		Billing	1		
		GA	1		
		b) Service	Kabeng	Kabeng	1
				Admin Service	1
				Mekanik	15
Kepala Regu (KARU)	2				
Admin Bahan	2				
Part Man	1				
Admin	1				
Kasir	2				
SA	3				
c) Part	Sales Part	Sales Part	1		
		Admin Part	1		
Jumlah Karyawan Tetap			85		

(Sumber : PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang)

b) Pengaturan Jam Kerja

Jam dan hari kerja yang berlaku di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7:

Jam dan Hari Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Cabang Malang

Hari	Keterangan	Jam Kerja
Senin - Kamis	Kerja	08.00 – 16.00
	Istirahat	12.00 – 13.00
Jum'at	Kerja	08.00 – 16.00
	Istirahat	11.30 – 13.00
Sabtu	Kerja	08.00 – 13.00
	Istirahat	12.00 – 13.00
Minggu	Libur (Namun terdapat beberapa karyawan yang piket)	-

(Sumber: PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Cabang Malang)

c) Kompensasi di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan.

Sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Astra International, Tbk –

Daihatsu Malang :

1. Gaji

Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu menerima gaji

setiap tanggal 25 setiap bulannya. Besarnya penerimaan gaji pada

karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang

ditentukan berdasarkan tingkat jabatan/golongan, dan tingkat

kinerja karyawan.

2. Tunjangan

PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang menyediakan beberapa tunjangan yang diperuntukkan untuk karyawan. Macam-macam tunjangan adalah sebagai berikut :

a. Tunjangan Hari raya

Tunjangan Hari Raya Idul Fitri diberikan selambat-lambatnya dua minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.

b. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan Kesehatan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk jumlah yang tertentu dan fasilitas berupa rawat inap dan besarnya tunjangan ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.

c. Tunjangan Transportasi

Tunjangan transportasi ini diberikan kepada karyawan yang melaksanakan tugas perusahaan diluar area perusahaan atau mendapatkan tugas kerja ke luar kota.

d. Tunjangan Operasional

Tunjangan Operasional hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja dibagian sales (penjualan).

e. Tunjangan Family day (liburan)

Tunjangan Famili Day ini diberikan kepada karyawan dalam kurun waktu dua tahun sekali.

12. Pemasaran

a) Produk

Karena bidang usaha yang ada di PT. Astra International, Tbk -

Daihatsu Malang meliputi 3 bidang yaitu: Sales, Service, dan Sparepart

maka dapat dijelaskan bahwa produk perusahaan tersebut adalah

sebagai berikut:

1. Sales (Penjualan)

Adapun produk yang diperjualbelikan adalah kendaraan merk

Daihatsu

2. Service

Produk dalam bidang usaha ini adalah jasa perbaikan untuk

kendaraan merk Daihatsu

3. Sparepart

Selain produk dalam bentuk kendaraan dan jasa perbaikan, untuk

bidang usaha Sparepart, produk yang dijual adalah sparepart untuk

kendaraan merk Daihatsu.

b) Harga

Penetapan harga untuk produk yang dijual oleh PT. Astra

International, Tbk - Daihatsu Malang adalah harga yang telah

ditetapkan oleh kantor pusat sesuai dengan wilayah masing-masing.

c) Promosi

Kegiatan promosi yang dilakukan oleh PT. Astra International, Tbk

- Daihatsu Cabang Malang, antara lain melalui media cetak, spanduk,

kanvas, layer dan mengadakan pameran. Kegiatan promosi tersebut bertujuan untuk memperluas informasi produk yang dijual oleh perusahaan.

d) Saluran Distribusi

Dalam menjual produk perusahaan serta untuk memperlancar kegiatan penyampaian produk ke Customer, PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang menggunakan saluran distribusi secara langsung. Saluran distribusi langsung berarti perusahaan melakukan penjualan produk langsung ke customer tanpa menggunakan perantara. Kendaraan yang dibeli oleh customer, didistribusikan langsung oleh salesman/salesgirl yang bersangkutan, baik di wilayah Malang maupun luar Malang.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang sebanyak 84 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh gambaran responden menurut usia karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, berikut hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	38	45%
31-40 tahun	38	45%
41-50 tahun	8	10%
Total	84	100%

Sumber: PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 84 responden, sebagian besar responden berusia antara 21 sampai dengan 30 tahun dan 31 sampai dengan 40 yaitu sebanyak masing-masing sebanyak 38 orang (45%) dan 8 orang (10%) sisanya berusia 41 sampai dengan 50 tahun.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	47	56%
6-10 tahun	22	26%
11-15 tahun	13	15%
> 15 tahun	2	2%
Total	84	100%

Sumber: PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang 2013

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 84 responden, sebagian besar responden bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 47 orang (56%),

kemudian 22 orang (26%) bekerja selama 6 sampai 10 tahun, 13 orang (26%) bekerja selama 6 sampai 10 tahun dan 2 orang (2%) sisanya sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden yang merupakan karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	70	83%
Perempuan	14	17%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan data tabel 10 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70 orang atau 83% dan sisanya sejumlah 14 orang atau 17% berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan terakhir sebelum menjadi karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Berdasarkan penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	7	8%
SMK	7	8%
STM	4	5%
D2	1	1%
D3	13	15%
D4	1	1%
S1	49	58%
S2	2	2%
Total	84	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 84 responden, sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 49 orang (58%), kemudian 13 orang (15%) berpendidikan terakhir D3, masing-masing 7 orang (8%) berpendidikan terakhir SMA dan SMK, 4 orang (5%) berpendidikan terakhir STM, 2 orang (2%) berpendidikan terakhir S2 dan masing-masing 1 orang berpendidikan terakhir D2 dan D4.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam frekuensi jumlah, angka presentase, rata-rata mean per item dan per variabel. Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut :

a) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

b) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

c) Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3

d) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

e) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Supranto (2000:64) tabel penskoran *skala likert*, dapat ditentukan besarnya

kelas (panjang interval dengan rumus) :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya (*Class width, class size, class length*)

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing – masing kelas adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 = Sangat rendah/ kecil / lemah

- 1,80 – 2,60 = Rendah/ kecil/ lemah

- 2,60 – 3,40 = Cukup

- 3,40 – 4,20 = Tinggi/ besar/ kuat/ naik

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka dapat diketahui presentase distribusi untuk masing-masing item dari setiap variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Tabel 12. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean	Keterangan
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
X _{1.1}	0	0	1	1	8	10	72	86	3	4	3,92	Baik
X _{1.2}	0	0	0	0	6	7	76	91	2	2	3,95	Baik
X _{1.3}	0	0	2	2	5	6	55	66	22	26	4,15	Baik
X _{1.4}	0	0	0	0	4	5	44	52	36	43	4,38	Sangat Baik
X _{1.5}	0	0	3	4	1	1	68	81	12	14	4,06	Baik
X _{1.6}	0	0	1	1	5	6	65	77	13	16	4,07	Baik
Rata-rata Mean											4,09	Baik

Sumber data: Diolah tahun 2013

Keterangan :

X_{1.1} = Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok

X_{1.2} = Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja

X_{1.3} = Gaji berdasarkan golongan dan pangkat

X_{1.4} = Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan

X_{1.5} = Setiap tahun perusahaan menanggung biaya liburan (rekreasi)

X_{1.6} = Tunjangan hari raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan

Dari tabel 12 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut : pada item X_{1.1} mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan pokok, 72 responden (86%) menyatakan setuju, 8 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (4%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang (1%) sisanya menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item X_{1.1} sebesar 3,92, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item X_{1.1}.

Untuk item $X_{1.2}$ mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan kinerja, 76 responden (91%) menyatakan setuju, 6 responden (7%) menyatakan ragu-ragu dan 2 responden (2%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{1.2}$ sebesar 3.95, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{1.2}$.

Jawaban responden pada item $X_{1.3}$ mengenai besarnya gaji yang diterima sesuai dengan golongan dan pangkat, 55 responden (66%) menyatakan setuju, 22 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (6%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (2%) sisanya menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{1.3}$ sebesar 4.15, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{1.3}$.

Jawaban responden pada item $X_{1.4}$ mengenai pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan, 44 responden (52%) menyatakan setuju, 36 responden (43%) menyatakan sangat setuju, dan 4 responden (5%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{1.4}$ sebesar 4.38, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{1.4}$.

Jawaban responden pada item $X_{1.5}$ mengenai setiap tahun perusahaan menanggung biaya liburan (rekreasi), 68 responden (81%) menyatakan setuju, 12 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{1.5}$ sebesar 4.06, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{1.5}$.

Untuk item $X_{1.6}$ mengenai tunjangan hari raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan, 65 responden (77%) menyatakan setuju, 13 responden (16%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju dan 5 responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{1.6}$ sebesar 4.07, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{1.6}$.

Rata-rata jawaban dari responden pada variabel kompensasi finansial (X_1) yang terdiri dari enam item yaitu item “Gaji yang anda terima sesuai dengan kebutuhan pokok, Gaji yang anda terima saat ini sesuai dengan kinerja, Besarnya gaji yang anda terima sesuai dengan golongan dan pangkat, Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan sudah baik, setiap tahun perusahaan menanggung biaya liburan (rekreasi), Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saat hari raya”, berkisar pada nilai 4,09 yang terletak pada interval $>3,4-4,2$ yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang telah memberikan kompensasi finansial dengan baik

2. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Tabel 13. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean	Keterangan
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X _{2.1}	0	0	0	0	28	33	52	62	4	5	3,71	Baik
X _{2.2}	0	0	0	0	1	1	72	86	11	13	4,12	Baik
X _{2.3}	0	0	0	0	2	2	71	85	11	13	4,11	Baik
X _{2.4}	0	0	1	1	25	30	45	54	13	16	3,83	Baik
Rata-rata Mean											3,94	Baik

Sumber data: Diolah tahun 2013

Keterangan :

X_{2.1} = Sering mendapatkan pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

X_{2.2} = Hubungan dengan rekan kerja terjalin sangat baik

X_{2.3} = Tugas yang diberikan dapat memacu pengembangan diri

X_{2.4} = Mendapatkan peluang naik pangkat ketika melakukan pekerjaan dengan baik

Dari tabel 13 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item X_{2.1} mengenai sering mendapatkan pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 52 responden (62%) menyatakan setuju, 28 responden (33%) menyatakan ragu-ragu dan 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item X_{2.1} sebesar 3.71, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item X_{2.1}.

Untuk item X_{2.2} mengenai hubungan dengan rekan kerja terjalin sangat baik, 72 responden (86%) menyatakan setuju, kemudian 11 responden (13%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (1%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item X_{2.2} sebesar 4,12, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item X_{2.2}.

Jawaban responden pada item X_{2.3} mengenai tugas yang diberikan dapat memacu pengembangan diri, 71 responden (85%) menyatakan setuju, 11 responden (13%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (2%) menyatakan

ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{2.3}$ sebesar 4.11, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{2.3}$.

Jawaban responden pada item $X_{2.4}$ mengenai mendapatkan peluang naik pangkat ketika melakukan pekerjaan dengan baik, 45 responden (54%) menyatakan setuju, 25 responden (30%) menyatakan ragu-ragu, 13 responden (16%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $X_{2.4}$ sebesar 3.83, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $X_{2.4}$.

Sesuai dengan tabel 13, rata-rata jawaban dari responden pada variabel kompensasi non finansial (X_2) yang terdiri dari empat item yaitu item “sering mendapatkan pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Hubungan dengan rekan kerja sudah cukup baik, Tugas yang diberikan dapat memacu pengembangan diri, mendapatkan peluang naik pangkat ketika melakukan pekerjaan dengan baik”, berkisar pada nilai 3,94 yang terletak pada interval $>3,4-4,2$ yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi non finansial dengan baik.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel 14. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean	Keterangan
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Y _{1.1}	0	0	0	0	14	17	65	77	5	6	3,89	Tinggi
Y _{1.2}	0	0	0	0	4	5	66	79	14	17	4,12	Tinggi
Y _{1.3}	0	0	1	1	7	8	72	86	4	5	3,94	Tinggi
Y _{1.4}	0	0	1	1	3	4	77	92	3	4	3,98	Tinggi
Y _{1.5}	0	0	0	0	3	4	77	92	4	5	4,01	Tinggi
Y _{1.6}	0	0	0	0	5	6	75	89	4	5	3,99	Tinggi
Rata-rata Mean											3,99	Tinggi

Sumber data: Diolah tahun 2013

Keterangan :

Y_{1.1} = Kepuasan terhadap gaji yang diberikan perusahaan

Y_{1.2} = Kepuasan ketepatan terhadap waktu pemberian gaji dari perusahaan

Y_{1.3} = Kepuasan terhadap supervisor yang ada diperusahaan

Y_{1.4} = Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja diperusahaan

Y_{1.5} = Kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi yang dapat memberikan motivasi untuk berkembang lebih baik

Y_{1.6} = Kepuasan terhadap kesempatan promosi yang diberikan perusahaan

Dari tabel 14 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item

Y_{1.1} mengenai kepuasan terhadap gaji yang diberikan perusahaan, 65 responden (77%) menyatakan setuju, 14 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item Y_{1.1} sebesar 3.89, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item Y_{1.1}.

Untuk item Y_{1.2} mengenai kepuasan ketepatan terhadap waktu pemberian gaji dari perusahaan, 66 responden (79%) menyatakan setuju, 14 responden (17%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (5%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item Y_{1.2} sebesar 4,12, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item Y_{1.2}.

Jawaban responden pada item $Y_{1.3}$ mengenai kepuasan terhadap supervisor yang ada diperusahaan, 72 responden (86%) menyatakan setuju, 7 responden (8%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{1.3}$ sebesar 3.94, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{1.3}$.

Jawaban responden pada item $Y_{1.4}$ mengenai kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja diperusahaan, 77 responden (92%) menyatakan setuju, masing-masing 3 orang (4%) menyatakan ragu-ragu dan sangat setuju dan 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{1.4}$ sebesar 3.98, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{1.4}$.

Jawaban responden pada item $Y_{1.5}$ mengenai kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi yang dapat memberikan motivasi untuk berkembang lebih baik, 77 responden (92%) menyatakan setuju, 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (4%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{1.5}$ sebesar 4.01, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{1.5}$.

Jawaban responden pada item $Y_{1.6}$ mengenai kepuasan terhadap kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, 75 responden (89%) menyatakan setuju, 5 responden (6%) menyatakan ragu-ragu dan 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{1.6}$

sebesar 3.99, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{1.6}$.

Sesuai dengan tabel 14, rata-rata jawaban dari responden pada variabel Kepuasan Kerja (Y_1) yang terdiri dari enam item yaitu “karyawan sudah merasa puas dengan supervisor yang ada diperusahaan, Karyawan sudah merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja diperusahaan, Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, Karyawan merasa puas dengan ketepatan waktu pemberian gaji diperusahaan, Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, Karyawan merasa puas dengan adanya kesempatan promosi dapat memberikan motivasi kepada anda untuk berkembang lebih baik”, berkisar pada nilai 3,99 dan terletak pada interval $>3,4-4,2$ yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Indikator yang telah ditetapkan dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 15. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean	Keterangan
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Y _{2.1}	0	0	0	0	28	33	48	57	8	10	3,76	Baik
Y _{2.2}	0	0	0	0	27	32	54	64	3	4	3,71	Baik
Y _{2.3}	0	0	0	0	2	2	70	83	12	14	4,12	Baik
Y _{2.4}	0	0	0	0	26	31	53	63	5	6	3,75	Baik
Y _{2.5}	0	0	0	0	25	30	52	62	7	8	3,79	Baik
Y _{2.6}	0	0	0	0	4	5	70	83	10	12	4,07	Baik
Rata-rata Mean											3,87	Baik

Sumber data: Diolah tahun 2013

Keterangan :

- Y_{2.1} = Kuantitas hasil kerja selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan
 Y_{2.2} = Kuantitas hasil kerja selalu lebih banyak dari waktu-waktu sebelumnya
 Y_{2.3} = ketelitian hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
 Y_{2.4} = Kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dari kualitas sebelumnya
 Y_{2.5} = Seharusnya pekerjaan yang dibebankan diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan
 Y_{2.6} = Kecepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan selalu lebih cepat dari waktu-waktu sebelumnya

Dari tabel 15 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item

Y_{2.1} mengenai kuantitas hasil kerja selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan, 48 responden (57%) menyatakan setuju, 28 responden (33%) menyatakan ragu-ragu dan 8 responden (10%) menyatakan sangat setuju.

Rata-rata jawaban responden pada item Y_{2.1} sebesar 3.76, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item Y_{2.1}.

Untuk item Y_{2.2} mengenai kuantitas hasil kerja selalu lebih banyak dari waktu-waktu sebelumnya, 54 responden (64%) menyatakan setuju, 27 responden (32%) menyatakan ragu-ragu dan 3 responden (4%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item Y_{2.2} sebesar 3.71,

sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{2.2}$.

Jawaban responden pada item $Y_{2.3}$ mengenai ketelitian hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, 70 responden (83%) menyatakan setuju, 12 responden (14%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{2.3}$ sebesar 4.12, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{2.3}$.

Jawaban responden pada item $Y_{2.4}$ mengenai kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dari kualitas sebelumnya, 53 responden (63%) menyatakan setuju, 26 orang (31%) menyatakan ragu-ragu dan 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{2.4}$ sebesar 3.75, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{2.4}$.

Jawaban responden pada item $Y_{2.5}$ mengenai seharusnya pekerjaan yang dibebankan diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan, 52 responden (62%) menyatakan setuju, 25 responden (30%) menyatakan ragu-ragu dan 7 responden (8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{2.5}$ sebesar 3.79, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{2.5}$.

Jawaban responden pada item $Y_{2.6}$ mengenai kecepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan selalu lebih cepat dari waktu-waktu sebelumnya, 70 responden (83%) menyatakan setuju, 10 responden (12%) menyatakan sangat

setuju dan 4 responden (5%) menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban responden pada item $Y_{2.6}$ sebesar 4.07, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item $Y_{2.6}$.

Rata-rata jawaban dari responden pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang terdiri dari enam item yaitu item “Kuantitas hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan, Kuantitas hasil kerja karyawan harus lebih meningkat dari waktu-waktu sebelumnya, Ketelitian hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, Kualitas hasil kerja yang karyawan capai harus sesuai dengan standar yang ditetapkan, seharusnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan, Ketepatan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan harus lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya”, berkisar pada nilai 3,87 dan terletak pada interval $>3,4-4,2$ yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan keenam hal yang disebutkan diatas.

2. Perhitungan Analisis Path

Terdapat 5 buah hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan, pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Yang

terakhir adalah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut :

a) Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja

(Y_1)

Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel

Kepuasan Kerja (Y_1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel

Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan

0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat

dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,561 dengan nilai

t_{hitung} sebesar 6,751 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$)

maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja

(Y_1).

b) Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja

(Y_1)

Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel

Kepuasan Kerja (Y_1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel

Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan

0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat

dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,285 dengan nilai

t_{hitung} sebesar 3,435 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$)

maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y_1).

Tabel 16.
Hasil analisis jalur pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y_1

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
X_1	0,561	6,751	0,000	Signifikan
X_2	0,285	3,435	0,001	Signifikan
Variabel terikat	=	Y_1		
R	=	0,703		
R Square	=	0,494		
Adjusted R Square	=	0,482		

Sumber : Data Primer (2013)

c) Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,181 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,170 dengan probabilitas sebesar 0,033 ($0,05 > 0,033$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

d) Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,614 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,614 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

e) Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,201 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,255 dengan probabilitas sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kepuasan

Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Selanjutnya hasil perhitungan analisis Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat dilihat dalam tabel 18 ini.

Tabel 17.
Hasil Analisis jalur pengaruh X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2

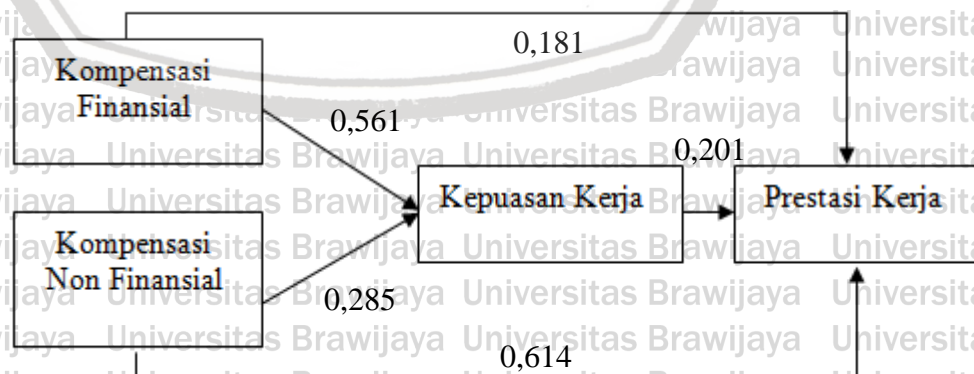
Variabel	Standardized Coefficients Beta	T_{hitung}	Sig t	Keterangan
X_1	0,181	2,170	0,033	Signifikan
X_2	0,614	8,614	0,000	Signifikan
Y_1	0,201	2,255	0,027	Signifikan
Variabel terikat	=	Y_2		
R	=	0,824		
R Square	=	0,679		
Adjusted R Square	=	0,667		

Sumber : Data Primer (2013)

Dari dua koefisien path yang ditunjukkan dengan Tabel 16 dan Tabel 17 maka dapat dibuat persamaan path sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,561 X_1 + 0,285 X_2$$

$$Y_2 = 0,181 X_1 + 0,614 X_2 + 0,201 Y_1$$



Gambar 8.
Diagram Jalur Pengaruh Besarnya X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2

Pada gambar 8. Menjelaskan bagaimana variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Selain mencari pengaruh langsung terhadap variabel bebas ke variabel terikat, dapat pula dicari pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) dan juga pengaruh tidak langsung Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1). Menghitung pengaruh tidak langsung dengan rumus :

$$\rho_{x_1y_2} = \rho_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

$$\rho_{x_2y_2} = \rho_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

Keterangan :

$\rho_{x_1y_1}$ = Koefisien Jalur X_1 ke Y_1

$\rho_{x_2y_1}$ = Koefisien Jalur X_2 ke Y_1

$\rho_{y_1y_2}$ = Koefisien Jalur Y_1 ke Y_2

Maka dari rumus tersebut diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsungnya. Besarnya pengaruh tidak langsungnya Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,561) \cdot (0,201) = 0,112761$. Besarnya pengaruh tidak langsung Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,285) \cdot (0,201) = 0,057285$. Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X_1)

terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,112761 daripada pengaruh tidak langsung antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) yaitu hanya sebesar 0,057285.

Dilihat dari perhitungan pengaruh tidak langsung maka dapat dibandingkan lebih dominan pengaruh tidak langsung atau pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari perhitungan tersebut untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,181 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,112761 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Dari perhitungan tersebut untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,614 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,057285 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya.

D) Pembahasan Hasil Penelitian

Pemberian kompensasi kepada semua karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang ini sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Suatu kompensasi yang diberikan secara maksimal akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

karyawan adalah melalui kompensasi”. Apabila kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dapat terpenuhi dan tentunya dapat diberikan secara adil secara tidak langsung karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dan merasa dihargai. Selanjutnya, jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan lebih mempunyai keinginan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah pembahasan atas hasil uji hipotesis penelitian :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, hasil analisis ini menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya seberapa besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, gaji berdasarkan golongan dan pangkat, pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan, pemberian liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya diperoleh rata-rata mean sebanyak 4,09 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang cukup baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan

tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel kompensasi non finansial yang ditunjukkan dengan hasil koefisien path kompensasi finansial sebesar 0,561 sedangkan koefisien path kompensasi non finansial sebesar 0,285 karena kompensasi finansial sangat mengarah kepada suatu pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan yang diberikan secara adil dan layak dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Riva'I (2006:249) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya".

2. Variabel kompensasi non finansial juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa diperoleh probabilitas sebesar 0,001 dengan alpha 0,05 ($0,001 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi non finansial meliputi pemberian pujian, jalinan persahabatan, pengembangan karir, peluang naik pangkat diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,94 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang cukup baik. Adanya pemberian kompensasi non finansial yang baik kepada karyawan

maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan timbul dari diri karyawan apabila karyawan telah merasakan bahwa perusahaan telah memberikan pengakuan, peluang untuk mengembangkan kemampuan dirinya dalam bekerja tetapi juga masih dalam batas-batas aturan perusahaan, pujian dan jalinan persahabatan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran kuesioner di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang yang para karyawan mengatakan bahwa Kesempatan untuk mengembangkan karir di PT. Astra International, Tbk – Malang cukup tinggi/besar yang ditunjukkan dengan jumlah mean sebesar 4,01. Selain itu juga, kepuasan didapat karyawan karena mereka merasa mampu dan diakui kemampuannya oleh perusahaan serta merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan memiliki rekan kerja yang menyenangkan dilingkungan tempat mereka bekerja.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sistem imbalan yang layak dan adil dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kompensasi finansial adalah 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang meningkatkan kompensasi finansial tersebut, maka secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Kebijakan imbalan baik besarnya

maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2006:451) yaitu, individu termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Semakin mereka mendapat imbalan secara berimbang dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama semakin mereka dapat menaikkan prestasi kerja.

4. Variabel kompensasi non finansial juga mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Prestasi yang bagus akan timbul dan dapat dilihat dari karyawan apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan ketetapan dan ketentuan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan peluang naik pangkat dapat diberikan kepada mereka yang mempunyai prestasi tinggi dalam pekerjaannya, maksud dari prestasi disini adalah mereka yang mempunyai prestasi dalam dua hal antara lain kecakapan dalam bekerja dan dalam hal senioritas. Dua hal tersebut yang dijadikan pedoman PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang untuk mempromosikan karyawan-karyawannya ke jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hasil analisis deskriptif dari item variabel kompensasi non finansial yaitu peluang naik pangkat diperoleh mean sebanyak 3,83 yang memiliki kategori baik berarti peluang naik pangkat yang diberikan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang

untuk para karyawannya cukup baik. Semakin tinggi perusahaan memberikan perhatian dalam kompensasi non finansial yang berupa pujian, jalinan persahabatan yang baik dengan karyawan, adanya peluang naik pangkat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Hasil hipotesis yang diperoleh telah membuktikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kepuasan kerja adalah 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang meningkatkan kepuasan kerja, maka secara signifikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji yang diberikan, kepuasan terhadap ketepatan waktu pemberian gaji, kepuasan terhadap supervisor, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengembangan diri diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,99 yang memiliki kategori tinggi berarti kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang cukup tinggi. Untuk lebih meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan baik dilihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan aspek sosial, maupun kepuasan terhadap promosi. Jika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi maka karyawan akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2011:196) yaitu, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan hasil di atas, dapat diketahui bahwa Kompensasi baik Finansial maupun Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Dengan demikian, jelaslah sudah bahwa dengan Kompensasi yang tinggi baik Finansial maupun Non Finansial, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kemudian peningkatan tersebut berdampak positif juga bagi prestasi kerja karyawan. Peningkatan tersebut secara langsung akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan besarnya koefisien path sebesar 0,561 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,751 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).

b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar 0,285 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,435 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 <$

0,05) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu

Kepuasan Kerja (Y_1).

c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi

Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada karyawan

PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik

menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar 0,181 dengan

nilai t_{hitung} sebesar 2,170 dengan probabilitas sebesar 0,033 ($0,033 <$

0,05) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

d) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non

Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada

karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis

data statistik menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar

0,614 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,614 dengan probabilitas sebesar

0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non

Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

e) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja

(Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada karyawan PT. Astra

International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik

menunjukkan bahwa pengujian parsial dari variabel Kepuasan Kerja

(Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) mempunyai

koefisien path sebesar 0,201 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,255 dengan probabilitas sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

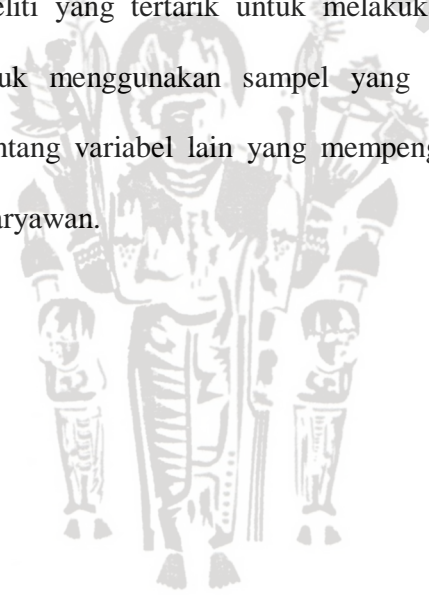
Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Pemberian Kompensasi yang telah diterapkan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang terhadap karyawan sudah terlihat optimal dengan adanya beberapa item yang memacu pada pemberian kompensasi yang telah dijalankan setiap karyawan. Tetapi pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor pemberian kompensasi non finansial karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa pemberian kompensasi non finansial lebih besar berpengaruh kepada peningkatan prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan pemberian kompensasi finansial .
- b. Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator yang masuk dalam kategori tinggi yaitu item waktu pemberian gaji, dan kesempatan promosi. Maka penulis menyarankan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan item-item diatas agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satunya item waktu

pemberian gaji harus tepat, dan untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka.

c. Pihak PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi para karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Misalnya seperti pemberian reward (penghargaan) berupa pemberian bonus yang periode pemberiannya jelas atau tunjangan yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan peluang untuk berkarir.

d. Bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta lebih menjelaskan tentang variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-3. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Draft, Richard L. 2006. *Management*. Edisi 6 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo, B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalia*. Alih bahasa: Moh. Masud, SH, MA. Edisi Keenam, Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanintyas K, Rieke. 2009. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM Kandatel Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Hasan, M. Iqbal. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herdian C.A, Yorgie. 2006. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penelitian Pada PT. PG PANDJI SITUBONDO : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Lambrie, Irianto 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: ANDI
- Mathis. L.R dan H. Jackson, 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

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

Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Penerbit : Erlangga. Jakarta

Nazir, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priyonggo, Doddy Timur. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada CV. CELEBICA bagian event organizer Malang : Fakultas Ilmu Adiministrasi Universitas Brawijaya, Skripsi tidak dipublikasikan.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indeks

Schuler dan Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (menghadapi abad ke-21)*. Edisi keenam Jilid 2. Penerbit :Erlangga. Jakarta

Siagian, P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

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

Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 2006. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.

Sopiah dan Sangadji. 2010. *Metode Penelitian*. Penerbit Andi. Malang.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, j. 2000. *Statistik teori dan Aplikasi Edisi ke 7*. Jakarta : Erlangga

Zainun, Buchari. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Lampiran 1**KUISIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2012**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan** (Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang)”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini. Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Julia Astriviani Bintoro

No Responden
(diisi oleh peneliti)

Petunjuk Pengisian (A) :

1. Beri tanda (√) sesuai pendapat Bapak/Ibu pada kotak jawaban yang tersedia
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap jawaban
3. Isilah titik-titik sesuai dengan pertanyaan yang tersedia dalam mengisi identitas

A. Identitas Responden

1. Usia :tahun
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa Kerja :tahun

Petunjuk Pengisian (B) :

- Berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan jawaban

Bapak/Ibu, dengan ketentuan:

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| SS | : Sangat Setuju | = 5 |
| S | : Setuju | = 4 |
| RR | : Ragu-Ragu | = 3 |
| TS | : Tidak Setuju | = 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | = 1 |

B. Pernyataan

a. KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan kebutuhan pokok					
2	Gaji yang anda terima saat ini sesuai dengan kinerja					
3	Besarnya gaji yang anda terima sesuai dengan golongan dan pangkat					
4	Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan sangat baik					
5	Setiap tahun perusahaan menanggung biaya liburan (rekreasi)					
6	Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan anda saat hari raya					

b. KOMPENSASI NON FINANSIAL

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda sering mendapatkan pujian ketika anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Hubungan anda dengan rekan kerja sangat baik					
3.	Tugas yang diberikan dapat memacu pengembangan diri anda					
4.	Anda mendapatkan peluang naik pangkat ketika melakukan pekerjaan dengan baik					

c. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
2.	Anda merasa puas dengan ketepatan waktu pemberian gaji diperusahaan					
3.	Anda merasa puas dengan supervisor yang ada diperusahaan					
4.	Anda merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja diperusahaan					
5.	Anda merasa puas dengan adanya kesempatan promosi yang dapat memberikan motivasi kepada anda untuk berkembang lebih baik					
6.	Anda merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan					

d. PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kuantitas hasil kerja anda selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2.	Kuantitas hasil kerja anda selalu lebih banyak dari waktu-waktu sebelumnya					
3.	Ketelitian hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
4.	Kualitas hasil kerja yang anda capai lebih baik dari kualitas sebelumnya					
5.	Bahwa seharusnya pekerjaan yang dibebankan kepada anda diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan					
6.	Kecepatan waktu anda dalam penyelesaian pekerjaan selalu lebih cepat dari waktu-waktu sebelumnya					



Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	5	4	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	4	4	2	19
3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	5	5	27
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
2	3	2	2	3	2	14
5	5	4	4	5	5	29
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	3	4	20
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25

Lampiran 3

Data Skor Kuesioner
Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
3	4	4	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	2	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	5	4	5	17
4	4	4	5	17
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
4	5	5	5	19
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	3	3	3	12
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14

Lampiran 4

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
3	5	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	5	3	4	4	4	23
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	4	24
4	5	2	4	5	3	23
5	5	4	4	5	5	28
3	5	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kompensasi Finansial

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,723**	,600**	,483**	,605**	,652**	,896**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	,723**	1	,412**	,307**	,521**	,484**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	,600**	,412**	1	,035	,288**	,378**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,755	,008	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	,483**	,307**	,035	1	,347**	,397**	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,755		,001	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	,605**	,521**	,288**	,347**	1	,764**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,001		,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	,652**	,484**	,378**	,397**	,764**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1	Pearson Correlation	,896**	,721**	,630**	,589**	,791**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

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

Kompensasi Non Finansial

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,295**	,263*	,665**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,007	,016	,000	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	,295**	1	,257*	,274*	,552**
	Sig. (2-tailed)	,007		,018	,012	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	,263*	,257*	1	,297**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,016	,018		,006	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	,665**	,274*	,297**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,006		,000
	N	84	84	84	84	84
X2	Pearson Correlation	,829**	,552**	,561**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	84	84	84	84	84

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

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

Kepuasan Kerja

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1
Y1.1 Pearson Correlation	1	,119	,336**	,283**	,188	,463**	,660**
Sig. (2-tailed)		,281	,002	,009	,087	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1.2 Pearson Correlation	,119	1	,038	,328**	,450**	,254*	,580**
Sig. (2-tailed)	,281		,732	,002	,000	,020	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1.3 Pearson Correlation	,336**	,038	1	,321**	-,093	,343**	,541**
Sig. (2-tailed)	,002	,732		,003	,401	,001	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1.4 Pearson Correlation	,283**	,328**	,321**	1	,363**	,526**	,710**
Sig. (2-tailed)	,009	,002	,003		,001	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1.5 Pearson Correlation	,188	,450**	-,093	,363**	1	,506**	,570**
Sig. (2-tailed)	,087	,000	,401	,001		,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1.6 Pearson Correlation	,463**	,254*	,343**	,526**	,506**	1	,774**
Sig. (2-tailed)	,000	,020	,001	,000	,000		,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y1 Pearson Correlation	,660**	,580**	,541**	,710**	,570**	,774**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Prestasi Kerja Karyawan

Correlations

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2
Y2.1 Pearson Correlation	1	,829**	,369**	,776**	,867**	,506**	,924**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2.2 Pearson Correlation	,829**	1	,282**	,860**	,817**	,322**	,882**
Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,000	,003	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2.3 Pearson Correlation	,369**	,282**	1	,468**	,376**	,477**	,569**
Sig. (2-tailed)	,001	,009		,000	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2.4 Pearson Correlation	,776**	,860**	,468**	1	,836**	,348**	,908**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2.5 Pearson Correlation	,867**	,817**	,376**	,836**	1	,373**	,913**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2.6 Pearson Correlation	,506**	,322**	,477**	,348**	,373**	1	,586**
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000		,000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y2 Pearson Correlation	,924**	,882**	,569**	,908**	,913**	,586**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	84	84	84	84	84	84	84

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

Reliability Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

Reliability Kompensasi Non Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	4

Reliability Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	6

Reliability Prestasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	6

Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi

Regression y1 dengan x1, x2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,482	1,05273

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,803	2	43,902	39,614	,000 ^a
	Residual	89,768	81	1,108		
	Total	177,571	83			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,241	1,574		6,506	,000
	X1	,375	,056	,561	6,751	,000
	X2	,284	,083	,285	3,435	,001

a. Dependent Variable: Y1

Regression y2 dengan x1, x2 dan y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,667	1,46076

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,854	3	120,285	56,370	,000 ^a
	Residual	170,706	80	2,134		
	Total	531,560	83			

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,954	2,695		-2,580	,012
	X1	,209	,096	,181	2,170	,033
	X2	1,059	,123	,614	8,614	,000
	Y1	,348	,154	,201	2,255	,027

a. Dependent Variable: Y2

PT Astra International Tbk
Daihatsu
Jl. A Yani No. 175
Malang, Indonesia
Tel / (62 341) 491743
496786
Fax / (62 341) 791583



SURAT KETERANGAN

No. AI-DSO/PGA/149/XII/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini management PT. Astra International Tbk – Daihatsu Sales Operation Cabang Malang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Julia Astriviani Bintoro
NIM : 0910321017

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian Skripsi berupa Kuisisioner di PT.Astra International Tbk – DSO Malang dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan”.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih..

Malang, 23 Desember 2012

Hormat kami,


PT. ASTRA international - Tbk
DAIHATSU
Nur Hidayat
PGA

CURRICULUM VITAE



Nama : Julia Astriviani Bintoro

NIM : 0910321017

Tempat/Tanggal Lahir : Kediri / 12 Juli 1991

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jalan Imam Bonjol No.156, Kota Kediri

Agama : Islam

Email : Juliabintoro@yahoo.com

Pendidikan :

1. SDN Banjaran I tahun 2003
2. SMP Negeri 1 Kediri Tamat tahun 2006
3. SMA Negeri 1 Kediri Tamat tahun 2009
4. Universitas Brawijaya Malang Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Tamat tahun 2013

Publikasi atau Karya Ilmiah : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Karyawan (Studi pada karyawan PT. Astra

International, Tbk – Daihatsu Malang)