PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang, Tbk)

SKRIPSI

AINURIS FARIDAH
NIM.0710320171

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2014

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MOTTO

Think Big If You Want To Be Big

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Ainuris Faridah, 2013, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Telkom Kandatel Malang Tbk), Prof. Dr. Taher Alhabsji, Drs. Djudi Mukzam, M.Si, 122+vi

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory/penelitian penjelasan. Penelitian ini menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial (X_2) yang meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, dengan prestasi kerja karyawan (Y) yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Kandatel Malang, dengan jumlah populasi 131 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* sejumlah 57 responden.

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

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial kedua variabel yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y). Dari hasil analisis ini dapat juga 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 0,433, sedangkan kompensasi finansial sebesar 0,223.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang (Y), hal ini dibuktikan dari nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap Ho ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,462 atau 46,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam ini.

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

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Ainuris Faridah , 2013 , Effect of Compensation Financial and non- Financial Compensation Against Employee Job Performance (Case Study in PT . Telkom Tbk Kandatel Malang) , Prof. . Dr. . Taher Alhabsji , Drs . Djudi Mukzam , M.Si , 122 + vi

The study titled "**The Effect of Compensation Financial and non-Financial Compensation Against Employee Job Performance** (Case Study in PT . Telkom Tbk Kandatel Malang) " The background of the implementation of the compensation on PT . Telkom Tbk Kandatel Malang related to employee performance . This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance .

This type of research used in this research is explanatory research / explanation . This study tested the hypothesis that there is a significant relationship between financial compensation variable (X1) which includes salary , incentives , and benefits . Non-financial compensation (X2) which includes job and work environment , the employee performance (Y) which includes the quantity , quality and timeliness . The population in this study were all employees of PT . Kandatel Telkom Malaysia, with a population of 131 employees and sampling using proportional random sampling of a number of 57 respondents .

The data were then processed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis and to determine the influence of the independent variables on a dependent variable using SPSS 16 . 's T test was used to test the significance of the effect of independent variables and the dependent variable partially , and the F test for determine the effect simultaneously .

Based on the results of tests performed with partial regression analysis , it can be seen that the two variables are partial financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) has a significant influence on Employee Job Performance PT . Kandatel Telkom Malang (Y) . From the results of this analysis can also be said that the non-financial compensation variable (X2) has a dominant influence than financial compensation variable (X1) . This can be shown by the standardized beta coefficient variable non-financial compensation (X2) is equal to 0.433 , while the financial compensation amounting to 0.223 . Based on the results of tests performed by multiple linear regression analysis , it can be seen that the two independent variables , namely financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) simultaneously or jointly have a significant effect on the dependent variable is the achievement of Employee PT . Kandatel Telkom Malang (Y) , it is evident from the probability value of 0.000 ($p < 0.05$) resulting in a decision against Ho is rejected .

Based on the results of the calculation of the R-square value obtained is equal to 0,462 or 46.2 % . This figure shows that the financial compensation variable (X1) and non-financial compensation (X2) used in the regression equation to contribute or contribute to employee performance variable (Y) by 46.2 % while the remaining 53.8 % is affected by variables another not examined in this .

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Based on these results we can conclude that there is a significant effect either partial or simultaneous Seara between independent variables namely financial compensation and non-financial compensation on employee performance . Seara overall financial compensation and non-financial compensation in Malang Kandatel PT.Telkom been good and the company should retain its employees work performance .

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Drs. Djudi Mukzam. M. Si, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis dan yang

telah memberikan pengertian dan pengetahuan yang yang telah menambah wawasan penulis

6. Bu Sri selaku pembimbing selama pelaksanaan penelitian pada PT. Telkom Kandatel Malang, terima kasih atas kesempatannya yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian hingga selesai
7. Keluarga besar yang selalu mendorong untuk melewati berbagai kesulitan saat menyelesaikan penelitian ini, mendongkrak semangat saat berada di ambang kemalasan, terima kasih atas doa, perhatian dan motivasinya
8. Suamiku tercinta, yang selalu mengiming-imingi hal-hal konyol demi segera melihatku menyandang gelar SAB di belakang nama istrinya
9. My Best Friend, Revi Chan. Yang membantuku memahami dan mengolah data, dan selalu mendengar ocehan depresiku yang berkepanjangan
10. Geng Mrangas (Risma, Kiki, Iin), bersama kalian selalu membuat suasana menjadi "Cetar Membahana"
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberi perhatian dan dorongan bagi penulis

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

Malang, 25 September 2013

Ainuris Faridah

DAFTAR ISI

MOTTO i
TANDA PENGESAHAN ii
TANDA PESETUJUAN SKRIPSI iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv
RINGKASAN v
SUMMARY vii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Kontribusi Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kompensasi 9
1. Pengertian Kompensasi 9
2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi 10
3. Syarat – syarat Kompensas 13
4. Macam-Macam Kompensasi 14
5. Kompensasi Finansial 16
6. Kompensasi non Finansial 20
B. Prestasi Kerja 24
1. Arti dan Pentingnya Prestasi Kerja 24
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 26
3. Indikator Prestasi Kerja 29
4. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja 29
C. Penelitian Terdahulu 32
D. Model Konsep Dan Hipotesis 35
1. Model Konsep 35
2.Model Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 37
B. Lokasi Penelitian 37
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 38
1. Populasi 38
2. Sampel 39

3. Teknik Sampling 39

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran 40
1. Konsep 40
2. Variabel 42
3. Definisi Operasional Variabel 42
a. Kompensasi Finansial (X_1) 43
b. Kompensasi non Finansial (X_2) 43
c. Prestasi Kerja Karyawan (Y) 44
4. Skala Pengukuran 46
E. Pengujian Instrumen 48
1. Uji Validitas 47
2. Uji Reliabilitas 48
F. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas 49
1. Rekapitulasi Uji Validitas 49
2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas 50
G. Pengumpulan Data 51
1. Sumber Data 51
2. Metode Pengumpulan Data 51
H. Analisis Data 52
1. Analisis Statistik Deskriptif 52
2. Analisis Statistik Inferensial 53
a. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda 53
b. Pembentukan Model Regresi Berganda 55
3. Uji Hipotesis 56
a. Uji Serempak (uji F) 56
b. Uji Parsial (uji t) 57

BAB IV PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 59
1. Sejarah Perusahaan 59
2. Visi, Misi, Budaya, Logo dan Maskot PT. Telkomunikasi Indonesia, Tbk 63
3. Kebijakan dan Sasaran Mutu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk 69
4. Kantor Pusat PT. Telkom Kandatel Malang 70
5. Struktur Organisasi PT. Telkom Kandatel Malang 71
6. Personalia 80
B. Gambaran Umum Responden 84
1. Gambaran umum responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia 84
2. Gambaran umum responden berdasarkan Tingkat Pendidikan 85
C. Analisis Data 88
1. Analisis Statistik Deskriptif 88
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1) 89

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non Finansial (X_2) 95
c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y) 100
2. Analisis Statistik Inferensial 105
a. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda 105
b. Pembentukan Model Regresi Linier Berganda 108
c. Hasil Pengujian Hipotesis 111
1) Uji Simultan (Uji F) 111
2) Uji Parsial (Uji t) 112
D. **Pembahasan Hasil Penelitian** 115
1. Deskriptif Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial serta Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang 115
2. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan 117
3. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan 117

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 119
B. Saran 121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Populasi Berdasarkan Masa Kerja (dalam tahun) 38
Tabel 2 : Perincian Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Masa Kerja 40
Tabel 3 : Tabel Konsep, Variabel, Indikator, dan Item 45
Tabel 4 : Penentuan Skor Jawaban Responden 47
Tabel 5 : Hasil Uji Validitas 49
Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 7 : Interpretasi Hasil Jawaban Responden 52
Tabel 8 : Total Karyawan Tetap PT. Telkom Kandatel Malang 80
Tabel 9 : Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin 84
Tabel 10 : Gambaran Umum responden berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan 86
Tabel 11: Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1) 89
Tabel 12 : Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non Finansal (X_2) 95
Tabel 13 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) 100
Tabel 14 : Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas 107
Tabel 15 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi 108

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

No	Judul	Hal
1	Komponen-Komponen Kompensasi	15
2	Model Konsep	35
3	Model Hipotesis	36
4	Logo Kredo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	64
5	Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	67
6	Maskot PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	68
7	Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	72
8	Uji Normalitas Menggunakan Histogram	105
9	Uji Normalitas Menggunakan Normal PP Plot	106
10	Uji Asumsi Heterokedastisitas Menggunakan Scatter PP Plot	107

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	Kuesioner Penelitian	125
2	Daftar Pertanyaan	127
3	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	128
4	Uji Validitas dan Reliabilitas	130
5	Curriulum Vitae	135

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

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

> "Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin". (Hasibuan, 2007 : 118)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka

menunjukkan status, martabat dan harganya. Oleh karena itu perusahaan perlu sekali memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan karyawan. Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial maupun dalam bentuk non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengalaman, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan visi dimana orang tersebut berbeda, seperti karyawan yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan adanya waktu luang. Pemberian kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, karena pemberian kompensasi yang memadai akan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Bila pemberian kompensasi tidak memadai, maka dalam diri karyawan akan timbul keengganan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu

yang telah ditetapkan, hal ini akan membawa dampak yang sangat merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan perwujudan dari pengelolaan yang lebih di bidang sumber daya manusia.

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

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

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah

menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

PT. Telkom Kandatel Malang adalah cabang dari PT. Telekomunikasi Indonesia di daerah Malang. PT. Telkom Kandatel Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi di Indonesia. PT.Telkom Kandatel Malang telah mengalami perkembangan yang pesat dengan adanya perubahan – perubahan pada kualitas pelayanan maupun sumber daya manusianya. Perubahan yang sering kita dengar salah satunya adalah slogan "*commited to you*", di samping itu masih ada lagi perubahan – perubahan untuk mengantisipasi kemajuan teknologi. Untuk mencapai perubahan – perubahan tersebut PT.Telkom Kandatel Malang memiliki dua strategi yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan menyempurnakan pembangunan serta mendayagunakan seluruh sistem tatanan manajemen.

PT.Telkom Kandatel Malang juga telah merintis penerapan konsep CBHRM (*Competency Based Human Resource Management*) dalam mengembangkan sumber daya manusianya sejak tahun 2004. Kesuksesan CBHRM tergantung evaluasi dan poerbaikan sistem pendukung antara lain evaluasi dan Pengembangan Sistem *Aplikasi Assessment Tool* serta evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan kegiatan survey gaji. PT. Telkom Kandatel Malang telah menjadi anggota program survey gaji yang

dilakukan oleh konsultan Mercer. Hasil survey gaji tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengkaji ulang kebijakan remunerasi, terutama yang berkaitan dengan gaji dasar dan tunjangan dasar, dan penyusunan program brevetisasi.

Berkaitan dengan perubahan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tidak terlepas dari usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dalam meningkatkan pelayanannya kepada pelanggan. Dalam hal itu tertera di dalam misi PT. Telkom Kandatel Malang yaitu : memberikan layanan "*One Stop InfoCom*" dengan kualitas yang prima dan harga kompetitif, yaitu PT. Telkom Kandatel Malang menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk yang berkualitas, jaringan yang berkualitas, dengan harga yang kompetitif dan mengelola usaha dengan cara yang terbaik dengan mengoptimalisasikan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Dalam salah satu budaya PT.Telkom Kandatel Malang terdapat *Rewards the Winners* yaitu adalah konsekuensi dari keberhasilan. Hanya mereka yang telah membuktikan diri berhasil dan mereka yang terbaiklah yang harus mendapat imbalan yang pantas. Hal ini diketahui dari besarnya insentif yang diperoleh sesuai dengan pencapaian presentase target yang sebelumnya telah dibuat oleh masing – masing karyawan yang telah disesuaikan dengan target perusahaan dan gaji karyawan yang diatas rata – rata UMR. Dengan demikian dipastikan kepada setiap karyawan Telkom bahwa perusahaan menerapkan sistem dan penghargaan

yang tinggi bagi yang terbaik, bagi individual, unit kerja maupun juga mitra usaha.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penilitian tentang : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT.Telkom Kandatel Malang".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang?
2. Apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gambaran variabel kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT.Telkom Kandatel Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan :

1. Secara Akademis :
   a. Pencapaian teori-teori yang telah diperoleh berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan teori-teori kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan prestasi kerja pada khususnya.
   b. Sebagai bahan pengembangan wawasan dan studi lanjutan serta memperdalam kajian pengetahuan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi finansial dan non finansial.
2. Secara praktis :

   Sebagai masukan informasi dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan khususnya bagi bagian kepegawaian untuk dapat dipakai sebagai perbandingan dalam menilai prestasi kerja pada masa mendatang.

E. Sistematika Pembahasan

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

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitan, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tentang pengertian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, prestasi kerja, penelitian terdahulu, model konsep dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel dan pengukuran, pengujian instrumen, uji validitas dan reliabilitas, metode pengumpulan data, analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

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

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

Menurut Hasibuan (2007:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

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

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Selain sesuatu hal yang kompleks, kompensasi juga merupakan suatu elemen biaya yang sangat besar bagi organisasi. Namun demikian setiap organisasi tetap melaksanakan kebijakan ini. Hal ini karena ada dampak positif yang diharapkan dari pemberian kompensasi.

Menurut pendapat Martoyo (2000:117), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik paada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.
b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan efisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan demikian, organisasi yang bersangkutan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disini prestasi karyawan sangat ditentukan.
c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alikasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut. Maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Selain beberapa fungsi diatas, kompensasi juga mempunyai tujuan-tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, tapi pada prinsipnya sama.

Adapun tujuan dari kompensasi menurut Martoyo (2000:117):

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

Menurut Hasibuan (2007: 29), tujuan kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Kerja sama. Dengan pemberian kompensasi perusahaan sebagai dasar kerja sama antara majikan dan karyawan-karyawan sehingga karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
c. Pengadaan efektif. Jika program pengadaaan kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan enyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baikpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berknsentrasi pada pekerjaannya.
h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

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

a. Memperoleh personalia yang *qualified*. Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan baik akan keluar.
c. Menjamin keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku baik lainnya yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
e. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.
f. Memenuhi peraturan-peraturan legal. Program kompensasi yang baik mempertahankan batasan-batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Simamora (2006:449), tujuan kompensasi antara lain :

a. Memikat karyawan. Dengan adanya pengetahuan yang terbatas tentang berbagai organisasi yang sering dimiliki oleh pencari kerja. Maka persepsi umum tipe pekerjaan yang mereka laksanakan dan gaji sebenarnya yang ditawarkan merupakan faktor terbaik yang harus mereka perhitungkan.
b. Memperthankan karyawan yang kompeten. Dalam upaya mempertahankan karyawan yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran kompensasi di dalam di dalam organisasinya.
c. Motivasi dan kompensasi. Organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya, agar karyawan loyal terhadap organisasi.
d. Keadilan eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara organisasi yang terbandingkan.
e. Keadilan intrnal. Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan.

f. Keadilan individu. Individu karyawan berusaha bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

Dari pemaparan mengenai tujuan kompensasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya, maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya dan upayanya.

3. Syarat - Syarat Kompensasi

Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya serta memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kriteria syarat untuk efektivitas kebijakan kompensasi menurut Patton (1977:85), antara lain sebagai berikut :

a. Cukup, memadai. Yaitu memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial)
b. Pantas, Patut, Wajar, Adil. Setiap orang sebaiknya dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan ketrampilannya.
c. *Balanced* (seimbang, cocok). Gaji, tunjangan, dan imbalan lainnya sebaiknya berupa paket imbalan yang layak dan pantas.
d. *Cost-effective*. Sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai dengan kemampuan organisasi
e. *Secure* (aman). Sebaiknya dapat membantu karyawan merasa aman dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka.
f. *Incentive-providing*. Sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif
g. Dapat diterima oleh karyawan

Menurut Hadipurnomo (1992:94), Dasar upah yang benar haruslah mempunyai kriteria sebagai berikut :

a. Dasar upah itu harus pasti, tetapi harus memiliki sifat ringkas, sehingga memungkinkan untuk disesuaikan dengan keadaan.

b. Harus memungkinkan tercapainya ongkos-ongkos perusahaan yang serendahrendahnya dan memberikan kemungkinan meninggikan produksi dan mengembangkan usaha.
c. Adanya perimbangan antara upah yang diberikan perusahaan dengan tenaga yang diberikan karyawan sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan.
d. Harus menunjukkan suatu upah yang layak melalui pertimbangan tugas yang diemban karyawan.

4. Macam-macam kompensasi

Martoyo (2000:120) membagi kompensasi menjadi dua macam,yaitu :

a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dankompensasi tidaklangsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran *(pay)* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, daninsentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjanganyaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.
b. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri danlingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi ada dua macam,yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar mengenai komponen-kompenen kompensasi menurut Simamora (2006:443) pada halaman 15.

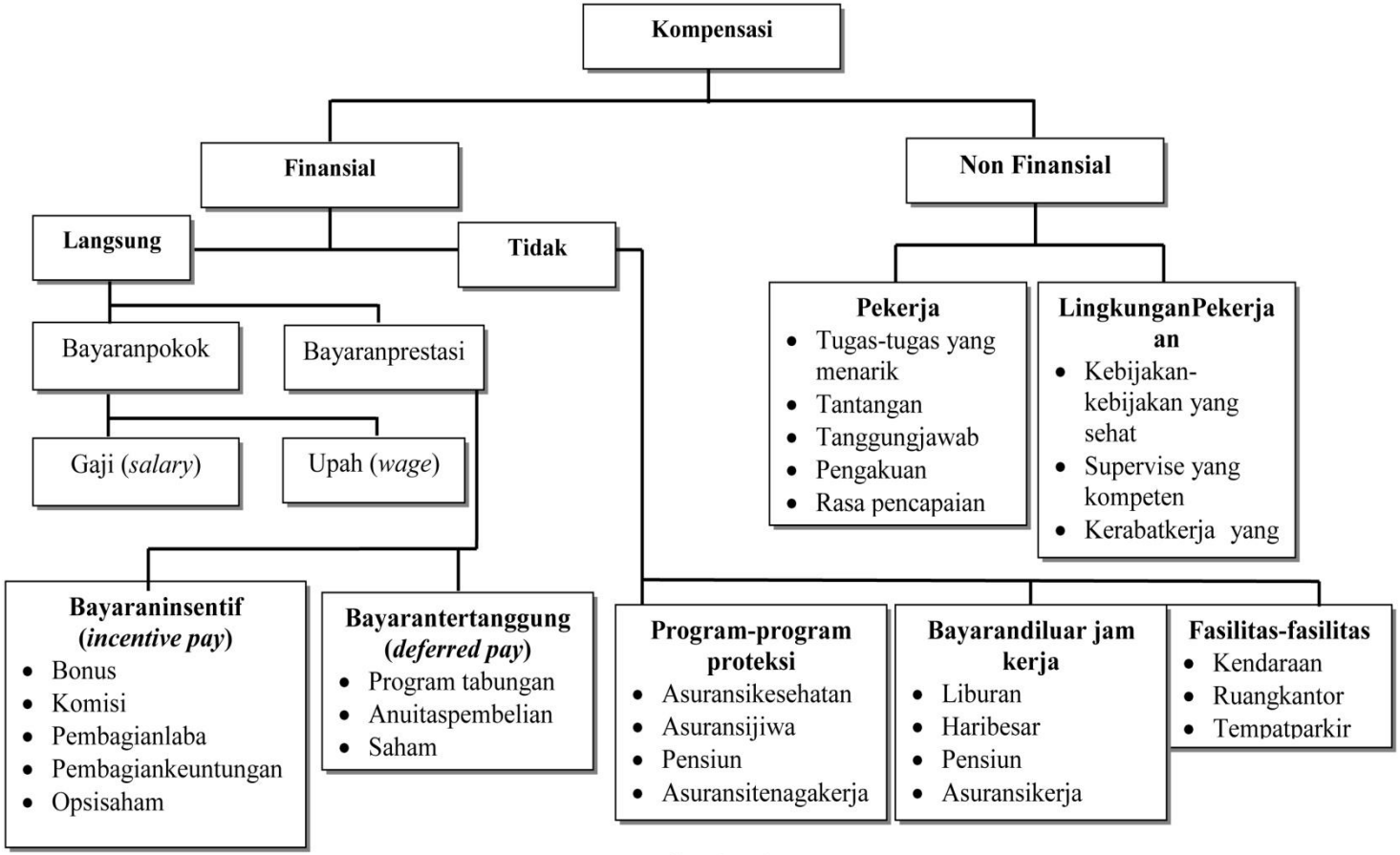
5. Kompensasi Finansial

Simamora (2004:436) memetakan bentuk kompensasi finansial dalam dua kelompok besar yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Simamora (2004:441) mengatakan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa

upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat ”finansial” dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.



Gambar 1
Komponen-komponenkompetensi
(Simamora, 2006 : 542)

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1) Pengertian Upah

Menurut Flippo (2003:308), upah adalah harga untuk jasa yang diberikan kepada orang lain. Menurut dewan penelitian pengupahan nasional upah adalah suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang serta peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

2) Pengertian Insentif

Menurut Moekiyat (2002:77), insentif sering dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran jasa yang baik pada pekerja kasar atau administratif yang memadukan pengawas upah yang dirumuskan termasuk gaji, tradisi makan minimum dan perumahan dalam arti input, insentif, merupakan balas jasa, yang dibayar atas kesatuan hasil. Menurut Nitisemito (2002:249), insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan pada pekerja atau pegawai yang dapat memberikan prestasi yang telah diberikan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cakupan tunjangan *(benefit)* yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment)* dan jasa *(service)* yang melindungi dan

melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora, 2004:550). Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut (Simamora, 2004:550) :

1). Meningkatkan moral kerja pegawai

2). Memotivasi pegawai

3). Meningkatkan kepuasan kerja

4).Memikatkan pegawai-pegawai baru

5). Mengurangi putaran pegawai

6). Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan

7). Menggunakan kompensasi secara lebih baik

8). Meningkatkan keamanan pegawai

9). Mempertahankan posisi yang menguntungkan

10). Meningkatakan citra organisasi di kalangan pegawai

Sedangkan efek utama dari tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para pegawai di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Sedangkan program tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori yaitu :

1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income)* serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga.

Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja

2) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah dari pekerjaan.
3) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja di organisasi. Yang temasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dan adanya tempat parkir yang aman.

Menurut Mondy (2003:442) kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2) *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

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

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

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif, dalam bentuk tidak langsung berupa tunjangan, dan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan.

6. Kompensasi non Finansial

Menurut Simamora (2001:541), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua , yaitu:

a. Pekerjaan

Adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Pegawai akan menerima kompensasi non keuangan berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi pegawai, antara lain :

1) Tugas-tugas yang menarik
2) Tantangan. Bagi sebagian pegawai yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan pegawai atau bahkan membuat pegawai tersebut keluar dari organisasinya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.
3) Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan.

4) Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan organisasi kepada pegawai atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah organisasi sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam organisasi.
5) Rasa Pencapaian yaitu perasaan pegawai atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

b. Lingkungan pekerjaan

Adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :

1) Kebijakan-kebijakan yang sehat, maksudnya adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung organisasi saja sehingga organisasi terkesan sewenang- wenang dalam menentukan kebijakan bagi pegawai, selain itu kebijakan- kebijakan tersebut haruslah mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan pegawai dengan demikian kepuasan kerja akan diperoleh pegawai.
2) Supervisi yang kompeten maksudnya adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya sehingga secara otomatis kemampuan

pegawai juga ikut berkembang sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.

3) Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan mudah dan cepat, selain itu dengan keeratan hubungan dengan rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga pegawai akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan.
4) Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut pendapat Handoko (1994:192), bahwa kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan kerja juga mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pegawai, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi non finansial atau ganjaran non finansial merupakan hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes/ fleksibel, dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Mondy (2003:442), kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan). Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
2) *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan). Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

Menurut Martoyo, (2000:220) kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

B. Prestasi Kerja

1. Arti dan Pentingnya Prestasi kerja

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

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

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

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

a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perananya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya
b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemhan-kelemahannya sendiri dalam kaitan dengan peran dan fungsinya.
c. Menambah kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pejabat penyelia, sehingga tiap karyawan senang bekerja dengan penyelianya dan sekaligus menyumbangkan sebanyak-banyaknya kepada organisasi
d. Merupakan mekanisme-mekanisme komunikasi yang semakin bertambah antara karyawan dan penyelianya, sehingga para karyawan mengetahui harapan-harapan majikannya dan tiap majikan juga dapat mengetahui kesulitan-kesualitan para bawahannya serta berusaha mengatasinya, dan dengan demikian mereka bersama-sama menyelesaikan tugasnya.
e. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan menetapkan sasaran pribadi, sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitori sendiri.
f. Memegang peran dalam membantu setiap karyawan, menyerap kebudayaan, norma-norma dan nilai-nilai organisasi sehingga suatu identitas dan kaitan keorganisasian dikembangkan diseluruh perusahaan.
g. Membantu mempersiakan karyawan untuk memegang pekerjaan dari jenjang tinggi denga cara terus-menerus, memperkuat perkembangan perilaku dan kualitas yang dibtuthkan bagi posisi yang tingkatnya lebih tinggi dari organisasi.
h. Merupaka instrumen yang menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat di dalam organisasi yang mendorong berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.
i. Membentu di dalam keputusan pegawai dengan memberikan data tentang karyawan secara berkala.

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

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

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

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja

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

a. Pelaksanaan *personal control*
b. Perencanaan karir
c. Pemberian kompensasi
d. Kedisiplinan karyawan

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

a. Pelaksanaan *personal control*

Pengawasan para pegawai di dalam suatu perusahaan diperlukan agar setiap tindakan pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan. Dengan adanya

pengawasan karyawan akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

b. Perencanaan karir

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

Perencanaan karir akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membentu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

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

c. Pemberian kompensasi

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

d. Kedisiplinan karyawan

Menurut Siagian, (1998:305) kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai "Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

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

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

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

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

Menurut Siagian, (1998:20) efektivitas dapat diartikan sebagai "Pemanfaat sumberdaya, dana, sarana dan prasarana minimum yang menghasilkan barang atau jasa tertentu dalam arti jumlah maupun mutunya". Sedangkan menurut Martoyo, (2000:4) efisien dapat dikatakan "Suatu kondisi atau keadaan, dimana

penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki".

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

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

"penilaian prestasi adalah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka".

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

3. Indikator Prestasi Kerja

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

a. Kualitas-mutu yang harus dihasilkan
   Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan keluaran.
b. Kuantitas-jumlah yang harus diselesaikan
   Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
c. Ketepatan waktu
   Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam hal ini penetapan standart waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.

Pengukuran tingkat prestasi juga menggunakan efisiensi, efektivitas kerja dan produktivitas.

4. hubungan Antara Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Suatu pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, meupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Prestasi kerja karyawan sering kali sangat tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian balas jasa yang lebih tinggi atau besar pekerja mampu menngkatkan 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 di dalam 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 :

a. Pesepsi karyawan bahwa upayanya mengarah pada kinerja;

b. persepsi karyawan bahwa kinerja dihargai;

c. nilai yang diberikan karyawan terhadap imbalan yang diberikan. Jelasnya jika seseorang :

a. bekerja keras dan berproduksi dalam tingkat yang tinggi;

b. diberikan gaji sebagai imbalan untuk produksi tersebut; dan

c. menghargai gaji, dia akan termotivasi untuk bekerja.

Dilain pihak apabila orang tersebut menghargai gaji tetapi tidak gaji untuk prestasinya, motivasi akan lebih rendah dan juga apabila seseorang tersebut tidak mengharagai gaji namun menerimanya karena berprestasi, motivasi pun akan menosot.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan adanya prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi dengan baik, maka karyawan akan semakin termotivasi dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Flippo, (1997:55) tujuan dari bentuk jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang. Rencana upah tambahan yang beraneka ragam itu disebut ”tunjangan” (*fringe benefits*) yang membantu memotivasi para karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

> Menurut Handoko (2001:155), “suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan

kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga mereka". Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis".

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

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

Menurut Widagdo dan julianto (1992:8) "Bahwa besar kecilnya upah tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang divapai pada waktu kerja, kualitas serta kuantitas karyawan. Dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja karyawan, oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaruh kompensasi secara benar. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran organisasi, namun apabila kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja mereka akan menurun."

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

C. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Yusnita (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja (studi pada PT. Telkom Kandatel Madiun). Penelitiannya mengkosepkan kompensasi sebagai variabel pengikat dioperasionalkan ke dalam dua macam variabel antara lain kompensasi finansial berupa gaji (X_1), insentif (X_2), tunjangan (X_3), dan kompensasi non finansial berupa promosi (X_4), pengembangan diri (X_5), dan lingkungan kerja (X_6). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel prestasi kerja (Y). Dari hasil penelitiannya, bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan oleh Wenny Aiu Thahara (2006) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja (studi pada PT.BPR Jatim Pusat Surabaya). Penelitian tersebut terdapat variabel bebas yaitu : variabel (X_1) adalah kompensasi finansial yang terdiri atas gaji dan upah, insentif, tunjangan hari raya, pembayaran pada waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahayaan program pelayanan. (X_2) adalah kompensasi non finansial yang terdiri dari penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan variaabel (Y) adalah kinerja dengan tolak ukur kuantitas. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel (Y), sedangakan untuk variabel (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Aprilia Anggraeni (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada asuransi jiwa bersama Bumi Putera Cabang Malang). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap teman sekerja yang berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Sedangkan pada variabel kompensasi non finansial (X_2) yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Martina (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT.Kereta Api (persero) Daop VII Madiun). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) yang terdiri dari gaji dan insentif dan variabel kompensasi non finansial (X_2) yang terdiri dari tunjangan dan pelayanan kesehatan memiliki pengaruh yang positifterhadp variabel terikat yaitu motivasi kerja kariawan (Y) yang terdiri dari teori ERG Alderfer dan teori harapan.Dan berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh cukup singnifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial (X_1)dan kompensasi non finasial (X_2) terhadap motivasi kerja kariawan (Y).

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

Dari keempat penelitian terdahulu yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik itu kompensasi finansial (X_1) maupun kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

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

Gambar 2

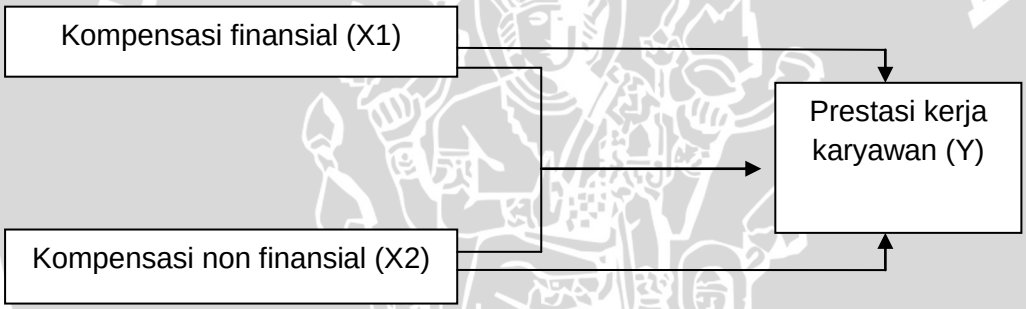
Model Konsep

2. Model Hipotesis

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

Gambar 3

Model Hipotesis



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

a. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang.

b. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

B. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT. Telkom Kandatel Malang Jl.A.Yani No. 11 Malang Indonesia. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan PT. Telkom Kandatel Malang memiliki sistem kompensasi finansial dan non finansial karyawan yang baik, sehingga sesuai dengan judul skripsi penulis

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2004:72) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi, (1995:152) populasi adalah "jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Kandatel Malang yang berjumlah 131 karyawan. Keseluruhan jumlah populasi tersebut, tersebar di berbagai unit kerja antara lain sebagai berikut

Tabel 1

Jumlah Populasi Berdasarkan Masa kerja (dalam tahun)

No	Unit Kerja	0-5	>5-10	>10-15	>15-20	>20-25	>25-30	>30-35	Jumlah
1	Service Support Area Malang			3		14	13	4	34
2	Customer Care Commerce Office Batu		1	2	2	12	14		31
3	Customer Care Commerce office kepanjen			4		5	6	1	16
4	Customer Care Malang			3	1	18	7	1	30
5	Direct Channel Malang		2			8	1	1	12
6	Modern Channel Malang	1				3	3	1	8
	Jumlah	1	3	12	3	60	44	8	131

Sumber : Data sekunder diolah (2011)

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional sampling. Metode *proportional random sampling* memberikan peluang yang sama bersifat tak terbatas untuk setiap elemen populasi untuk dipilih menjadi sampel yang diambil berdasarkan strata (kelas) dengan jumlah proporsional. Caranya dengan membagi strata berdasarkan unit kerja. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali (tanpa pengembalian). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan kerangka sampel jelas yang memuat semua elemen populasi.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus slovin, sebagai berikut :

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

$$n = \frac{131}{131(0.1)^2 + 1} = \frac{131}{2{,}31} = 56{,}70$$

Sehingga sampel diambil sebanyak 57 orang

Keterangan :
n = Besarnya sampel
N = Jumlah populasi
e = Tingkat kesalahan yang bisa ditolerir menggunakan 10%

Cara menentukan jumlah sampel adalah :

$$n_{i=n\frac{N_1}{N}}$$

Keterangan :

n_i = Jumlah populas strata ke i
n = Jumlah sampel
N_1= Jumlah unsur dalam strata i
N = Jumlah populasi

Berikut ini perincian jumlah sampel bersdasarkan strata rasio masa kerja pada karyawan PT. Telkom Kandatel Malang di setiap unit kerja

Tabel 2

Perincian Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Proses Perolehan	Jumlah Sampel
0 – 5 tahun	1	57(1/131)	0,43 = 1
> 5– 10 tahun	3	57(3/131)	1,30 = 1
>10 - 15 tahun	12	57(12/131)	5,22 = 5
>15 - 20tahun	3	57(3/131)	1,30 = 1
>20 - 25tahun	60	57(60/131)	26,10 = 26
>25 - 30tahun	44	57(44/131)	19,14 = 19
>30 - 35tahun	8	57(8/131)	3,48 = 4
Jumlah	131		57

Sumber : Data sekunder diolah (2011)
Keterangan : Unit kerja yang jumlahnya <1, dibulatkan menjadi 1 agar masing-masing terwakili

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan sejumlah ciri yang berkaitan dengan suatu obyek (Umar, 2002:60). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007: 588), konsep

adalah gambaran mental dari objek, proses, atau apa pun yang ada di luar bahasa, yang digunakan oleh akal budi untuk memahami hal-hal lain.

Woodruff (dalam Amin, 1987), mendefinisikan konsep sebagai berikut:

(1) suatu gagasan/ide yang relatif sempurna dan bermakna, (2) suatu pengertian tentang suatu objek, (3) produk subjektif yang berasal dari cara seseorang membuat pengertian terhadap objek-objek atau benda-benda melalui pengalamannya (setelah melakukan persepsi terhadap objek/benda).

Pada tingkat konkrit, konsep merupakan suatu gambaran mental dari beberapa objek atau kejadian yang sesungguhnya. Pada tingkat abstrak dan komplek, konsep merupakan sintesis sejumlah kesimpulan yang telah ditarik dari pengalaman dengan objek atau kejadian tertentu.

Konsep yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1) Kompensasi Finansial

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

2) Kompensasi non Finansial

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

3) Prestasi kerja

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

2. Variabel

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Yang menjadi variabel bebas adalah konsep kompensasi yang terdiri dari dua variabel, yaitu :

1) Kompenasi finansial
2) Kompensasi non finansial

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi atau tergantung oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya Prestasi Karyawan.

3. Definisi Operasional variabel

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

Adapun definisi operasional dimaksud dapat disajikan sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial (X_1)

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

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

1) Gaji yang diberikan kepada karyawan
   Besarnya pembayaran yang diberikan kepada karyawan setiap bulan.
2) Insentif yang diberikan kepada karyawan
   Besarnya imbalan tambahan yang diberikan karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.
3) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan
   Pemberian tunjangan bagi karyawan sendiri maupun keluarga karyawan

b. Kompensasi non Finansial (X2)

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

Kompensasi non finansial terdiri dari lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga berupa penghargaan dari atasan ke bawahannya atas prestasi kerjanya. Indikator yang berkaitan dengan kompensasi non finansial diadaptasi dari Simamora (1997:542), Umar (2004:16), Rivai (2004:357), yaitu:

1) Lingkungan kerja
   Terdiri dari 6 item yaitu tata letak tempat kerja yang baik, kondisi tempat kerja yang baik, fasilitas yang tersedia di tempat kerja,

kelayakan fasilitas yang lengkap di tempat kerja, suasana di lingkungan tempat kerja yang baik, lingkungan keja yang aman.

2) Penghargaan
Yaitu penghargaan yang diperoleh oleh seseorang karena telah menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ia lakukan.

c. Prestasi Kerja (Y)

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

Adapun indikator variabel prestasi kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari pendapat Dharma (2000:55) adalah :

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

b) Ketepatan waktu dengan standart perusahaan.

Konsep, variabel dan indikator dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

TABEL 3

Tabel Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
• Kompensasi	• Kompensasi Finansial (X1)	• Gaji	1. Kesesuaian jumlah gaji dengan prestasi karyawan 2. Sistem gaji yang adil sesuai dengan tingkat tanggung jawab karyawan 3. Pemenuhan gaji terhadap kebutuhan sehari-hari
		• Insentif	1. kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan 2. kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan target yang ditetapkan perusahaan
		• Tunjangan	1. Pengikutsertaan dalam program jamsostek 2. Tunjangan makan sesuai dengan tingkat kehadiran 3. Tunjangan transport sesuai dengan kehadiran karyawan
	• Kompensasi non Finansial (X2)	• Pekerjaan	1. Tugas yang menarik 2. Tugas-tugas yang menantang 3. Penghargaan kepada karyawan
		• Lingkungan Pekerjaan	1. Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil 2. Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang mendukung 3. Supervisi yang kompeten 4. Teman kerja yang mendukung
Prestasi Karyawan	prestasi kerja karyawan	a. Kuantitas	1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan 2. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan
		b. Kualitas	1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas 2. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan 3. Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu
		c. Ketepatan waktu	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar karyawan 2. Pekerjaan yang tidak di tunda oleh karyawan

4. Skala Pengukuran

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

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan (Sanusi, 2003:41). Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:111)

> Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju", “Sangat Tidak Setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsistensi sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel berikut:

Tabel 4

Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Sesuai (SS)	5	1
2	Sesuai (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Sesuai(STS)	1	5

Sumber:Riduwan (2009:39)

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

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

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir petanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel atau jika koefisien korelasinya ≥ 0,3 dengan α = 0,05 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106)

Rumus yang digunakan adalah korelasi produk moment. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:20), berikut ini :

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

Dimana :
R = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
n = banyaknya sampel
X = skor tiap item
Y = skor total variabel

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apalagi digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2006:145) : "Untuk uji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih".

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

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

r_{11} = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pertanyaan
ab^2= jumlah varians butir
σt^2= jumlah varians total (Arikunto (2006:158)

F. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Rekapitulasi Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan cara mengkorelasikan setiap item dengan total jawaban item pertanyaannya untuk masing-masing variabel. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	*p-value*	Keterangan
Kompensasi finansial	1	0.796878	1.22E-13	Valid
	2	0.771799	2.1E-12	Valid
	3	0.375802	0.003967	Valid
	4	0.851606	4.66E-17	Valid
	5	0.856126	2.12E-17	Valid
	6	0.555176	7.39E-06	Valid
	7	0.657917	2.68E-08	Valid
	8	0.816562	9.76E-15	Valid
Kompensasi Non financial	1	0.320032	0.01523	Valid
	2	0.435227	0.000716	Valid
	3	0.447085	0.000489	Valid
	4	0.696611	1.77E-09	Valid
	5	0.645318	5.99E-08	Valid
	6	0.757611	9E-12	Valid
	7	0.723325	2.08E-10	Valid
prestasi kerja	1	0.697381	1.67E-09	Valid
	2	0.654427	3.36E-08	Valid
	3	0.670648	1.15E-08	Valid
	4	0.704203	9.86E-10	Valid
	5	0.396861	0.00224	Valid
	6	0.591158	1.29E-06	Valid
	7	0.57301	3.19E-06	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan bahwa semua korelasi antara item dengan total jawaban itemnya adalah signifikan. Hal ini dkarenakan *p-value* hasil korelasi kurang dari 0.05

2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Setelah semua item terbukti valid maka selanjutnya diperiksa apakah instrument penelitian juga terbukti handal atau reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Alpha Cronbach*
1	Kompensasi financial	0.870
2	Kompensasi Non finansial	0.638
3	Prestasi Kerja Karyawan	0.722

Uji reliabilitas menggunakan kriteria *alpha cronbach*. Jika *alpha cronbach* lebih dari 0.6 maka dikatakan bahwa instrument penelitian reliabel. Berdasarkan tabel uji reliabilitas didapatkan bahwa semua variabel memiliki alpha cronbach lebih dari 0.6 sehingga instrument penelitian terbukti handal atau reliabel yang berarti berapa kalipun pertanyaan diulang kepada responden yang berbeda hasilnya akan relatif sama

G. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

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

b. Data sekunder

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

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Kuesioner

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

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotokopi atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada

kaitannya dengan permasalahan dan menjadi perhatian, dalam penelitian. Dokumen tersebut berupa data-data kepegawaian, struktur organisasi, dan uraian sejarah perusahaan.

H. Analisis Data

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

1. Analisis Statistik Deskriptif

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

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada regresi linier berganda dengan 2 variabel penjelas untuk data kuesioner terdapat 3 asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi yaitu asumsi kenormalan galat (uji normalitas), kehomogenan ragam galat (uji homokedastisitas atau non heterokedastisitas) dan kebebasan antar variabel penjelas (uji multikolinieritas).

1) Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Metode yang

dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi varabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED adan SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized.

a) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedasitas
b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3) Uji Asumsi Multikolinieritas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari tolerance value dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas akan menimbulkan akibat sebagai berikut :

a) Standar error koefisien regresi yang diperoleh menjadi besar. Semakin besarnya standar error maka semakin erat kolinearitas antara variabel bebas.

b) Standar error yang besar mengakibatkan confident interval untuk penduga parameter semakin melebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadinya kekeliruan, yakni menerima hipotesis yang salah.

b. Pembentukan Model Regresi Berganda

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

Y = a+b1x1+b2x2.....+bnxn+e

Dimana :

Y	= prestasi kerja karyawan
a	= konstanta
b1..b2	= koefisien regresi berhubungan dengan variabel bebas
x1	= kompensasi finansial
x2	= kompensasi non finansial
e	= variabel gangguan

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling

tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Semua penghitungan regresi menggunakan SPSS 16 *for windows*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (uji F)

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

Ho : b1 = b2 = 0

Ha : b1≠b2≠0

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

Ho : secara simultan, variabel-variabel bebas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak memunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT.Telkom Kandatel Malang)

Ha : secara simultan, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT.Telkom Kandatel Malang)

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

1) Jika niali α 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig (0,05 ≤ Sig), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel

kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan PT.Telkom Kandatel Malang (Y)

2) Jika nilai α 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig (0,05 ≥ Sig), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan PT.Telkom Kandatel Malang (Y)

b. Uji Parsial (uji t)

Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut :

Ho : b1 = b2 = 0

Ha : b1≠b2≠0

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

Ho : secara parsial, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dankompensasi non finansial) tidak mempunyai pengaruh yang sgnifikan trhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT.Telkom Kandatel malang).

Ha : secara parsial, variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dankompensasi non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT.Telkom kandatel malang).

Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai probabilitas ≥ nilai α = 5% (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PT.Telkom kandatel Malang (Y)
b. Apabila nilai probabilitas ≤ nilai α = 5% (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PT.Telkom kandatel Malang (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

1. Sejarah Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk pada awalnya adalah suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama *Post-en Telegradients* yang didirikan dengan *Staatsblad* Nomor 52 Tahun 1884 dan bertugas sebagai penyelenggara Telekomunikasi di Hindia Belanda pada waktu itu. Pada awal mula usahanya, badan ini diselenggarakan oleh pihak swasta, bahkan sampai tahun 1905, tercatat 38 perusahaan Telekomunikasi yang pada tahun 1906 diambil alih oleh Pemerintah Hindia Belanda dengan *Staatsblad* No. 395. Semenjak itu berdirilah *Post, Telegraaf en Telefoondiests* atau disebut PTT-Dients. PPT-Dients ditetapkan sebagai perusahaan Negara berdasarkan *Staatsblad* No. 419 tahun 1927 tentang Indonesia *Bedrokvenwer* (I.B.W. Undang-undang Perusahaan Negara).

Jawatan ini berlangsung hingga dikeluarkannya Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960 oleh Pemerintah Republik Indonesia, tentang persyaratan suatu Perusahaan Negara dan PTT-Dients memenuhi syarat untuk tetap menjadi suatu Perusahaan Negara (PN), kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1961 tentang pendirian Perusahan Negara Pos dan Telekomunikasi sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 21.B, dilebur ke dalam Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN. Pos dan Telekomunikasi).

Perkembangan PN. Pos dan Telekomunikasi, pemerintah memandang perlu untuk membagi PN. Pos dan Telekomunikasi menjadi dua Perusahaan Negara yang berdiri sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 965, maka berdirilah Perusahaan Pos dan Giro (PN. Pos dan Giro) sedangkan pendirian Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN. Telekomunikasi) diatur dalam PeraturanPemerintah No. 30 Tahun 1965.

Bentuk ini kemudian dikembangkan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1974. Peraturan tersebut juga menyatakan pula bahwa Perumtel sebagai perusahaan jasa Telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa Telekomunikasi untuk umum, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 1980, Perumtel ditetapkan sebagai Badan Usaha yang berwenang menyelenggarakan Telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan INDOSAT (*Indonesian Satelite Corporation*) ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara Telekomunikasi untuk umum internasional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (PERUM) dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang No. 9 Tahun 1969. Peralihan bentuk Perusahaan Perseroan ini dilakukan dihadapan notaris Imas Fatimah, SH bersama-sama dengan Menteri PARPOSTEL, Soesilo Sudarman selaku kuasa dari Menteri Keuangan sebagai pemegang saham pada hari Selasa tanggal 24 September 1991 jam 09.30 WIB di Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi, Jl. Kebon

Sirih 36 Jakarta Pusat. Sejak itu berdirilah Perusahaan Perseroan (PERSERO) Telekomunikasi Indonesia atau Telkom.

Pada tanggal 1 Juli 1995 secara *de facto* diresmikan era Divisi yang merupakan pengganti struktural WITEL untuk mempermudah pelayanan. Dalam era Divisi bisnis, bidang utama dikeloloa oleh tujuh Divisi Regional (DIVRE) dan satu Divisi Network. Divisi Regional bergerak dibidang penyelenggaraan jasa Telekomunikasi di wilayahnya masing-masing, sedangkan Divisi Network bergerak dibidang penyelenggaraan jasa Telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional.

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

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

Divisi tersebut dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi dan bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (untuk divisi Network dan divisi lainnya), serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah. Divisi penunjang terdiri dari Divisi

Pelatihan, Divisi Properti, Divisi Sistem Informasi, Divisi Satelit dan Divisi Riset Teknologi Informasi.

Adanya perubahan kebijakan sentralisasi menjadi kebijakan desentralisasi kewenangan menyebabkan struktur dan fungsi Kantor Pusat juga mengalami perubahan. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka Kantor Pusat juga mengalami perubahan yang sebelumnya merupakan pusat investasi disederhanakan menjadi pusat biaya (*cost center*). Berubahnya kebijakan tersebut menjadikan jumlah sumber daya manusia di kantor perusahaan menjadi lebih baik. Berdasarkan akta perusahaan yang terakhir, kedudukan kantor perusahaan Telkom berada di Jln. Japati No. 1 Bandung. Kantor tersebut bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pengelolaan perusahaan melalui kegiatan unit kerja perusahaan secara keseluruhan. Berkaitan dengan Divisi, kantor perusahaan hanyalah menetapkan hal-hal yang strategis sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing Divisi Struktur Manajemen Telkom, yang secara garis besar meliputi Kantor Perusahaan, Divisi Regional I sampai dengan VII, Divisi Network dan Divisi Pendukung.

2. Visi, Misi, Budaya, Logo dan Maskot PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional V Jawa Timur memiliki Visi, Misi dan tujuh Budaya kerja, yaitu:

a. Visi Korporasi

Visi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional V Jawa Timur adalah “Menjadi Dominan *Infocom Player* di Kawasan Reginal”.

Maksud dari visi korporasi di atas yaitu menjadi perusahaan jasa informasi dan Komunikasi terdepan di Jawa Timur untuk memperkokoh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk menjadi *Leading Infocom Company in The Region* atau menjadi pemimpin perusahaan informasi nusantara.

b. Misi Korporasi

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional V Jawa Timur mempunyai misi, yaitu:

1) Memberikan solusi jasa informasi dan Komunikasi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan.
2) Melakukan pengelolaan usaha informasi dan Komunikasi yang prima (*Business excellent*) yang meliputi aspek hasil dan aspek pengelolaan.

c. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang dikembangkan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk merupakan bagian penting dari Perusahaan yaitu Satu Hati, Tiga nilai inti dan 5 langkah atau biasa disebut dengan nama "*THE TELKOM WAY 135*".

Satu hati yang dirumuskan dalam kredo *Commited 2 U* untuk memberikan komitmen pelayanan dan hasil serta citra terbaik kepada para stakeholder, 3 nilai inti berupa *customer value, excellent service* dan *competent people* serta 5 langkah (perilaku) yang senantiasa harus ditampilkan oleh setiap insan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berupa *stretch the goals, simplify, involve everyone, quality is my job* dan *reward the winners.*

Budaya korporasi yang dikembangkan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk merupakan bagian terpenting dari upaya perusahaan untuk meneguhkan

hati, merajut pikiran dan menyerasikan langkah semua insan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam menghadapi persaingan bisnis InfoCom. Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut antara lain dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Satu (1) Asumsi Dasar dengan kredo

Gambar 4
Logo Kredo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Sumber : Data Primer PT. Telkom Kandatel Malang (2012)

Asumsi dasar atau kredo *Committed 2 U* diwujudkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

a. Kami selalu fokus kepada pelanggan.
b. Kami selalu memberikan pelayanan yang prima dan mutu produk yang tinggi serta harga yang kompetitif.
c. Kami selalu melaksanakan segala sesuatu melalui cara-cara yang terbaik (*best practise*).
d. Kami selalu menghargai karyawan yang *proaktif* dan *intensif* dalam peningkatan produktivitas dan kontribusi kerja.
e. Kami selalu berusaha menjadi yang terbaik.

2) Tiga (3) Nilai-nilai inti

Nilai-nilai inti tersebut adalah hal yang dianggap penting, apa yang sebaiknya atau apa yang berharga. Tiga (3) nilai-nilai inti ini adalah:

a. Customer Value

b. Excellent Service

c. Competent People

3) Lima (5) Artefak dan perilaku

Artefak dan perilaku merupakan benda-benda, simbol upacara seremoni serta tingkah laku. Artefak dapat juga disebut dengan pedoman perilaku. Pedoman perilaku tersebut, antara lain:

a. *Stretch the Goals*

Karyawan TELKOM harus mempunyai komitmen agar dapat mencapai target yang lebih tinggi atau di atas rata-rata yang diharapkan.

b. Simplify

Karyawan TELKOM senantiasa berusaha meningkatkan cara-cara kerja yang semakin baik, cepat dan mudah (simplify). Penyederhanaan dapat dilakukan dalam hal memecahkan masalah dengan tidak menerapkan peraturan yang kaku, mengambil keputusan dan aktivitas/ proses dengan cepat serta penggunaan teknologi yang sudah diaplikasikan. Sikap sederhana dapat juga direfleksikan dalam penggunaan anggaran atau peralatan yang *tidak*

boros, efisien dan tidak mubazir serta tidak menciptakan pekerjaan yang tidak perlu.

c. *Involve Everyone*

Karyawan TELKOM selalu melibatkan setiap orang (involve everyone) yang terkait untuk bekerja samamembangun sinergi dan terbentuknya kerja tim yang kuat. Menghilangkan sekat vertikal (karyawan dengan manajemen), horisontal (antar fungsi) dan eksternal (customer & supplier) agar tercipta iklim semua karyawan bisa berpartisipasi dan berkontribusi. Dengan kerjasama akan memunculkan ide kreatif sehingga tugas yang berat akan terasa lebih ringan dan cepat selesai.

d. *Quality is My job*

Karyawan TELKOM selalu mengutamakan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya (*quality is my job*). kualitas atau mutu pekerjaan menjadi tujuan yang dimulai dari pekerjaan yang ada pada setiap pegawai.

e. *Reward the Winners*

Karyawan TELKOM harus mempunyai sifat saling menghargai pendapat antara karyawan satu dengan yang lain. Manajemen memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Perusahaan menerapkan penghargaan yang tinggi bagi karyawan terbaik (reward the winners), baik secara individu maupun unit kerja. THE TELKOM WAY 135 inilah budaya baru TELKOM yang harus

menjiwai seluruh insan TELKOM ke depan. Budaya korporasi yang memberikan karakter khas TELKOM dan menjadi salah satu penentu daya saing perusahaan ke depan.

d. Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Gambar 5
Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Sumber : Data Primer PT. Telkom Kandatel Malang (2012)

1. Keterangan gambar Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

a) ***Expertise***– *Circle represents completeness of products/services*

b) ***Empowering***– *Expanding hand indicates growth and reaching out from the world*

c) ***Assured***– *Hand symbolizes trust and personal connection*

d) ***Progressive*** – *Hand and circle combination suggests a sunrise reflecting new beginnings and change*

e) ***Heart*** *– Hand is a universal human symbol which can tell the story of one's life (e.g., life line) and implies human touch which can demonstrate care*

f) ***Heart*** *– Smoother rounded lines and uppercase/lowercase combination express a natural feel, making identity approachable and friendly*

2. Keterangan warna pada Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

a) ***Expertise*** *– Expert Blue represents long standing experience*

b) ***Empowering*** *– Vital Yellow provides attractive contrast and action element*

c) ***Progressive*** *– Infinite Sky Blue suggests limitless possibilities for the future*

d. Maskot PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk mempunyai sebuah maskot dengan nama *Be Bee* yang mempunyai bentuk menyerupai lebah.

Gambar 6

Maskot PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Sumber : Data Primer PT. Telkom Kandatel Malang (2012)

1. Arti dan Gambar Maskot

Keterangan maskot PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk:

a) Antena Lebah Sensitif terhadap segala keadaan dan perubahan

b) Mahkota Kemenangan

c) Mata yang Tajam dan Cerdas

d) Sayap Lincah dan Praktis

e) Tangan Kuning Memberikan Karya Yang Terbaik

2. Filosofi Dibalik Sifat dan Perilaku *Be Bee*

Lebah tergolong makhluk sosial yang senang bekerja sama, pekerja keras mempunyai kesisteman berupa pembagian peran operasional dan fungsional menghasilkan yang terbaik berupa madu yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Pada habitatnya lebah mempunyai dengung sebagai tanda keberadaannya dan loyal terhadap kelompok berupa perlindungan bagi koloninya, maka akan menyerang bersama bila diganggu. Lebah memiliki potensi diri yang baik berupa tubuh yang sehat, lincah dan kuat sehingga bisa bergerak cepat, gesit dan efektif dalam menghadapi tantangan alam. Lebah berpandangan jauh ke depan dengan merancang bangun sarang yang kuat dan efisien, berproduksi, berkembang biak dan menyiapkan persediaan makanan bagi kelangsungan hidup koloninya. Lebah berwarna biru merupakan penggambaran insan Telkom Indonesia.

3. Kebijakan dan Sasaran Mutu PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk

a. Kebijakan Mutu Divisi Regional V Jawa Timur

PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Divisi Regional V memiliki komitmen yaitu menyediakan jasa informasi dan Komunikasi yang bermutu tinggi berupa jasa infocom dengan menerapkan Telkom *Quality Management System* (T-QMS) yang merupakan perwujudan budaya kerja perusahaan dalam rangka meningkatkan mutu secara berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan, karyawan dan pemilik perusahaan. Dengan melibatkan karyawan secara aktif sehingga PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Divisi Regional V Jawa Timur menjadi perusahaan jasa Telekomunikasi terdepan di Jawa Timur.

b. Sasaran Mutu Divisi Regional V Jawa Timur

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

4. Kantor Pusat PT. Telkom, Tbk Kandatel Malang

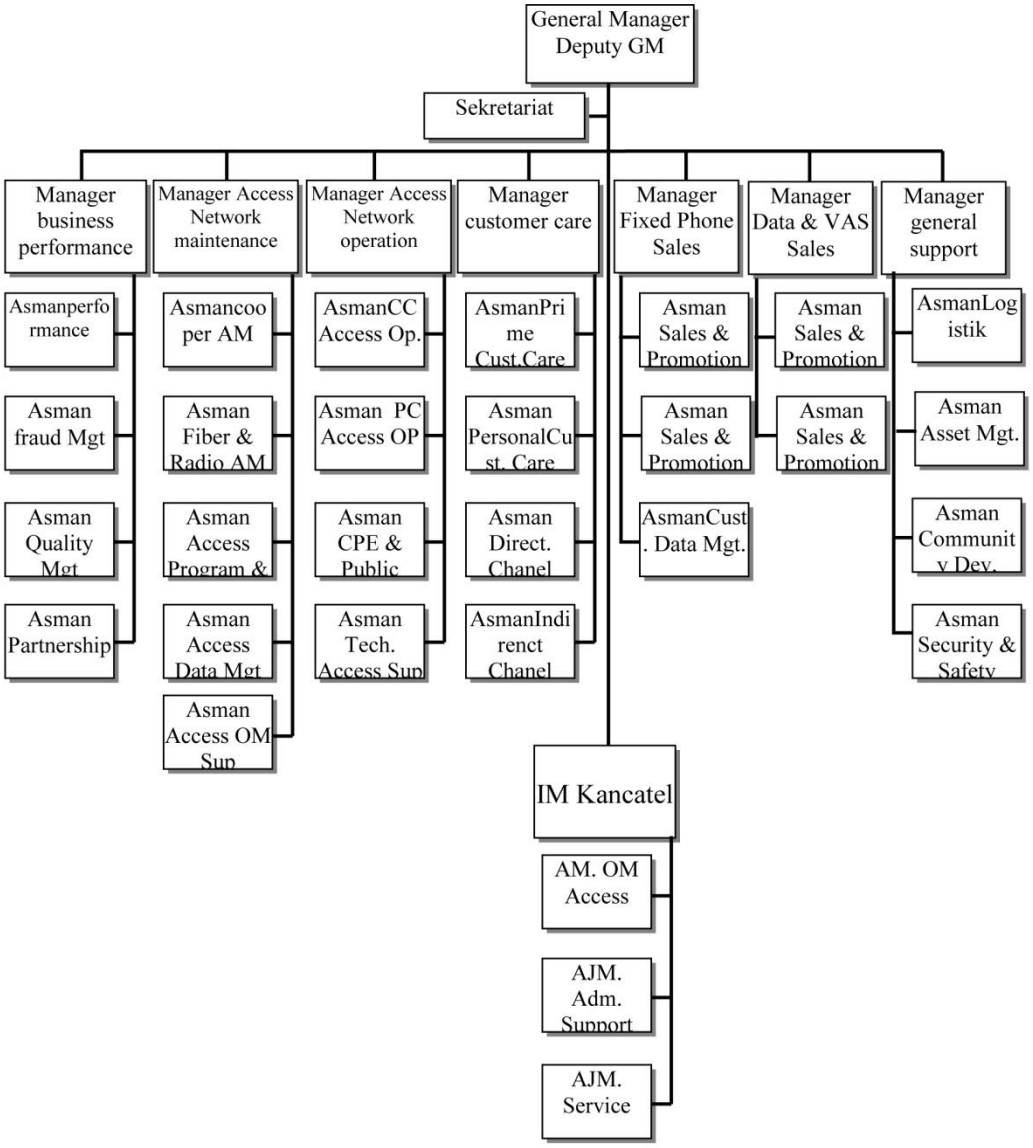
Kantor Pusat Daerah Telekomunikasi Malang yang terletak di jalan Ahnad Yani No. 11 Malang, merupakan salah salah satu dari 5 kandatel yang berada di bawah jajaran PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Divisi Regional V Jawa Timur. Sejak tanggal 18 Desember 1995 sesuai dengan keputusan KADIVRE V JATIM Nomor 167/PS.150/RES-20/1995 tentang struktur Kandatel Divisi V Jawa Timur

yang bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa Telekomunikasi untuk umum di Kandatel Malang area.

Divisi Regional Vuntuk daerah Jawa Timur membawahi Kandatel-Kandatel yang ada di bawah daerah operasionalnya termasuk Kandatel Malang. Pembentukan kantor daerah pelayanan Telekomunikasi Malag (Kandatel Malang) terhitung tanggal 1 Januari 1996 mencakup area Malang, Pasuruan, dan blitar yang ditetapkan berdasarkan keputusan direksi Nomor 72 IPS I 50/SDM-11/95. Tanggal 25 September 1995 tentang penggabungan Kandatel-Kandatel DIVRE 5 Jawa Timur dan keputusan Kepala Divisi Regional V Jawa Timur Nomor 6724/PS 150/RES-20/95 Tanggal 23 Oktober 1995 Tentang Pembentukan Restrukturisasi Kandatel DIVRE V Jawa Timur.

5. Struktur Organisasi PT. Telkom Kandatel Malang

Di setiap unit kantor wilayah PT. Telekomunkasi Indonesia. Tbk Divisi Regional V memiliki Manager UNER, Manager finance, Manager UBC, Manager HR, Manager ISC, Manager DIVA, Manager DFWN, Manager Infratel, Manager DBS, dan Manager Customer Service. Untuk unit HR Malang masih mencakup area Pasuruan dan Blitar, tetapi untuk bagian unit lainnya di setiap kantor wilayah sudah memiliki unit masing-masing. Pada unit Manager Customer Service di setiap wilayah bertugas untuk menangani urusan eksternal perusahaan, sedangkan untuk urusan internal perusahaan masing-masing Manager unit melakukan koordinasi dengan Manager unit yang lain. Struktur organisasi PT. Telkom Kandatel Malang digambarkan pada bagan struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar7
BaganStrukturOrganisasi PT. Telkom Kandatel Malang
(Sumber : Data Telkom, 2008)

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

a. Manager CS Area Malang

1) Memastikan RKAP bidang atau fungsional, indikator-indikator kinerja dan prosedur kerja penerapan diterjemahkan dan dikomunikasikan kepada karyawan unit kerja untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengeksekusi efektivitas program-program/efektivitas-efektivitas unit kerja/bagian.
2) Memastikan seluruh sumberdaya (*people, tools/application, infrastructure,* dan sebagainya) dan peran kontribusi unit kerja pada organisasi dipahami dan diterjemahkan untuk merumuskan dan mendistribusikan pekerjaan secara merata.
3) Memastikan strategi penjualan dan *sales plan* dimanfaatkan dan dikembangkan pada lingkup area supervisi serta dikendalikan untuk menyelenggarakan penjualan produk guna meningkatkan jumlah pelanggan dan penggunaan produk.
4) Memastikan *customer care plan* dan data historis *customer handling* dimanfaatkan dan dikembangkan untuk membangun dan menyelenggarakan layanan pelanggan dan pengelolaan klaim pelanggan yang mampu meretansi dan memuaskan pelanggan.

5) Memastikan staategi aliansi dan isu-isu kritikal dalam kemitraan dikembangkan untuk menerapkan dan mengendalikan pola *partnership* dalam penjualan secara efektif
6) Memastikan kebutuhan *sales force* dikendalikan secara proporsional untuk menyediakan tenaga isales force sebagai dukungan pencapaian target penjualan area.
7) Memastikan potensi *demand area* dipetakan dan dianalisis secara komprehensif untuk menyajikan *micro demand* yang dapat dimanfaatkan dalam penyusunan *sales plan*
8) Mmastikan data atu fakta operasional yang penting dan terbatas serta informasi yang relevan digunakan sebagai kelengkapan analisis untuk menciptakan inovasi pekerjaan dan merumuskan keputusan operasional yang efektif
9) Memastikan kinerja dan permasalahan operasional unit kerja diidentifikasi dan dianalisis secara komprehensif serta direlasikan dengan pekerjaan lain untuk merumuskan alternatif-alternatif solusi yang sesuai dan relevan dengan lingkup pekerjaan
10) Memastikan potensi bawahan (staf) dikembangkan melalui pemberian pelatihan, konseling dan penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas kerja.
11) Memastikan nilai-nilai dalam budaya organisasi dikembangkan dalam lingkup unit kerja/bagian untuk menumbuhkan partisipasi dan peran seluruh karyawan (staf) unit kerja/bagian sesuai lingkup pekerjaannya

12) Memastikan kewenangan secara proporsional kepada bawahan/staf didelegasikan untuk meningkatkan kemampuan bawahan/staf dalam pembelajaran memikul tanggung jawab.

b. Manager Service Support Malang

1) Memastikan kebutuhan sarana penyelenggaraan aktivitas *sales, hunting, farming,* dan *customer care* di areanya dikendalikan untuk memenuhi dan menyediakan sarana penyelenggaraan aktivitas *sales, hunting, farming,* dan *customer care* di areanya.
2) Memastikan tugas-tugas kritis yang berkaitan dengan pekerjaannya diuraikan dan diklasifikasikan secara tepat untuk menyusun prioritas pekerjaan yang sesuai dengan sumber daya yang dikendalikannya.
3) Memastikan data calon planggan dan data potensi pasar dianalisis untuk menyediakan data *micro demand area.*
4) Memastikan program kerja area dievaluasi untuk membentuk *task force* dalam rangka percepatan penyelesaian program
5) Memastikan pemecahan permasalahan dilakukan secara terpola dengan membandingkan antar permasalahan yang terjadi sebelumnya dan kebijakan perusahaan yang berlaku untuk merumuskan kajian solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan
6) Memastikan pengembangan staf dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program kerja dan review kinerja secara periodik/berkala untuk mengendalikan seluruh aktivitas tetap berada pada program-program kerja yang ditetapkan.

7) Memastikan interaksi dengan pihak lain (*internal/eksternal*) dikembangkan secara berkesinambungan untuk memperoleh dukungan pihak lain terhadap penyelesaian program-program kerja.

8) Memastikan setiap keputusan operasional terkait pengelolaan pekerjaannya diambil dengan dilengkapiinformasi dan fakta operasional yang penting dan lengkap termasuk kebijakan perusahaan untuk menjamin keputusan telah sesuai dengan kebijakan/regulasi perusahaan

c. Asman customer care Malang

1) Memastikan tugas-tugas kritis yang berkaitan dengan pekerjaannya diuraikan dan diklasifikasikan secara tepat untuk menyusun prioritas pekerjaan yang sesuai dengan sumber daya yang dikendalikannya

2) Memastikan pemutakhiran data dan informasi tentang pelanggan (termasuk pemberkasan dokumen) dilaksanakan secara konsisten untuk menyajikan data dan profil pelanggan yang akurat dan aktual

3) Memastikan kebijakan dan strategi penyelenggaraan layanan pelanggan (*customer service*) diterapkan dan dikendalikan untuk menjamin penyelenggaraan pelayanan melalui titik layanan/plasa dari para pesaing

4) Memastikan kinerja pelayanan dan kegunaan produk dievaluasi secara periodik untuk mengidentifikasi dan menilai gap (kesenjangan) aspek-aspek layanan yang memerlukan pengembangan sesuai dengan kepentingan pasar (pelanggan), teknologi dan bisnis.

5) Memastikan penyelenggaraan pembelajaran kepada pelanggan dan komunitas pelanggan dikelola secara efektif untuk meningkatkan penggunaan produk
6) Memastikan pemecahan permasalahan dilakukan secara terpola dengan membandingkan antar permasalahan yang terjadi sebelumnya dan kebijakan perusahaan yang berlaku untuk merumuskan kajian solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan
7) Memastikan pengembangan staf dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program kerja dan review kinerja secara periodik/berkala untuk mengendalikan seluruh aktivitas tetap pada program-program kerja yang telah ditetapkan
8) Memastikan interaksi dengan pihak lain (internal/eksternal) dikembangkan secara berkesinambungan untuk memperoleh dukungan pihak lain terhadap penyelesaian program-program kerja
9) Memastikan setiap keputusan opersional terkait pengelolaan pekerjaannya diambil dengan dilengkapi informasi dan fakta operasional yang penting dan lengkap termasuk kebijakan perusahaan untuk menjamin keputusan telah sesuai dengan kebijakan/regulasi perusahaan

d. Asman Modern channel Malang

1) Memastikan tugas-tugas kritis yang berkaitan dengan pekerjaannya diuraikan dan diklasifikasikan secara tepat untuk menyusun prioritas pekerjaan yang sesuai dengan sumber daya yang dikendalikannya

2) Memastikan perjanjian kerja sama penyelenggaraan penjualan dengan mitra dikendalikan penerapannya untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan sinergis dalam penjualan produk Telkom
3) Memastikan pembinaan mitra dilakukan secara intensif untuk meretensi dan memelihara loyalitas dan pertumbuhan mitra
4) Memastikan kinerja mitra dievaluasi untuk menilai efektivitas penyelenggaraan penjualan oleh mitra dan *reward* mitra
5) Memastikan kebutuhan jumlah mitra yang sesuai dengan potensi pasar area dianalisis untuk merancang dan menghitung penambahan mitra baru atau pengembangan potensi mitra eksisting
6) Memastikan pemecahan permasalahan dilakukan secara terpola dengan membandingkan antar permasalahan yang terjadi sebelumnya dan kebijakan perusahaan yang berlaku untuk merumuskan kajian solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan
7) Memastikan pengembangan staf dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program kerja dan review kinerja secara periodik/berkala untuk mengendalikan seluruh aktivitas tetaap berada pada program-program kerja yang telah ditetapkan
8) Memastikan interaksi dengan pihak lain (internal/eksternal) dikembangkan secara berkesinambungan untuk memperoleh dukungan pihak lain terhadap penyelesaian program-program kerja
9) Memastikan setiap keputusan operasional terkait pengelolaan pekerjaannya diambil dengan dilengkapi informasi dan fakta operasional

yang penting dan lengkap termasuk kebijakan perusahaan untuk menjamin keputusan telah sesuai dengan kebijakan/regulasi perusahaan

e. Asman Direct Channel Malang

1) Memastikan tugas-tugas kritis yang berkaitan dengan pekerjaannya diuraikan dan diklasifikasikan secara tepat untuk menyusun prioritas pekerjaan yang sesuai dengan sumber daya yang dikendalikannya
2) Memastikan kebijakan dan strategi penjualan produk Telkom ditetapkan oleh perusahaan, *demand potensial area, customer profilling,* dan menyusun rencana penjualan *(sales plan)* dan program-program pendukungnya (*sales event/support)*
3) Memastikan penjualan seluruh produk Telkom diselenggarakan dengan kratif untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan pengguna produk Telkom
4) Memastikan kinerja penjualan dievaluasi secara periodik untuk mengukur kinerja *channel* dancg merumuskan tindak lanjut peningkatan yang diperlukan dalam penjuala produk Telkom
5) Memastikan pemecahan permasalahan dilakukan secara terpola dengan membandingkan antar permasalahan yang terjadi sebelumnya dan kebijakan perusahaan yang berlaku untuk merumuskan kajian solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan
6) Memastikan pengambangan staf dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program kerja dan *review* kinerja secara periodik/berkala

untuk mengendalikan seluruh aktivitas tetap berada pada program-program kerja yang telah ditetapkan

7) Memastikan interaksi dengan pihak lain (*internal dan eksternal*) dikembangkan secara berkesinambungan untuk memperoleh dukungan pihak lain terhadap penyelesaian program-program kerja

8) Memastikan setiap keputusan operasional terkait pengelolaan pekerjaannya diambil dengan dilengkapi informasi dan fakta operasional yang penting dan lengkap termasuk kebijakan perusahaan untuk menjamin keputusan telah sesuai dengan kebijakan/regulasi perusahaan

6. Personalia

a. Jumlah Total Karyawan

Tabel 7

Total Karyawan Tetap PT. Telkom Kandatel Malang

No	Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1	Service Support Area Malang	34	26%
2	Customer Care Commerce Office Batu	30	23%
3	Customer Care Commerce Office Kepanjen	17	13%
4	Customer Care Malang	29	22%
5	Direct Channel Malang	13	10%
6	Modern Channel Malang	8	6%
	Total	131	100%

Sumber:data yang diolah 2012

b. Pengelolaan Hubungan Kerja

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

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

c. Sistem Evaluasi Karyawan

Transparansi penilaian kinerja pegawai penerapan penilaian kompetensi pegawai dengan menggunakan kompetensi assesment tools, melalui assesment online penilaian dilakukan secara langsung, yang melibatkan pegawai yang bersangkutan, atasan langsung, rekan sekerja dan bawahan serta dokumen nilai kerja individu. Assesment center juga dimanfaatkan untuk mengetahui potensi seorang pegawai dalam hal penempatan jabatan dan promosi. Evaluasi karyawan dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali. Masing-masing karyawan diwajibkan setiap awal tahun membuat dan memberikan SKI (sasaran kerja dan target kerja yang terukur) yang nantinya akan dievaluasi. Dalam penilaian, karyawan akan digolongkan sesuai dengan sasaran target yang telah terlaksana. Sistematika penggolongan hasil evaluasi sangat tergantung dengan pencapaian sasaran target karyawan tersebut :

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

d. Kesejahteraan Karyawan

Sejalan dengan meningkatnya produktivitas karyawan dan kinerja Perseroan, Telkom telah meningkatkan kesejahteraan dalam bentuk peningkatan take home pay, antara lain, kenaikan gaji dasar dan kenaikan tunjangan dasar bagi seluruh karyawan, yang menyebabkan kenaikan inflasi yang cukup tinggi. Telkom juga memberikan tunjangan jabatan apabila pegawai memperoleh promosi atau dipindahkan lokasi kerjanya ke unit yang memiliki kelas lebih tinggi dibandingkan lokasi kerja sebelumnya. Kenaikan take home pay tersebut berdampak pada naiknya tunjangan cuti tahunan, tunjangan hari besar keagamaan dan insentif. Selain itu Telkom memberikan penyesuaian tarif kesehatan bagi karyawan tertentu, kenaikan tarif dasar fasilitas perumahan, penyesuaian indeks lokasi perumahan dan penyesuaian besarnya jasa produksi dengan mempertahankan Laba Bersih (*Net Income*) Telkom setiap tahunnya. Kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini PT. Telkom Kandatel Malang sangat mempertahankan kesejahteraan karyawannya melalui hal-hal sebagai berikut :

1) Gaji dasar
2) Gaji konjungtur (santunan transport, sembako, dll)

3) Gaji posisi/jabatan
4) Reward prestasi
5) Jaminan kesehatan, jamsostek
6) Rumah dan uang perumahan bagi kepala Telkom
7) Cuti tahunan, cuti hamil sampai anak ke-tiga
8) Secara periodik mengadakan rekreasi bersama

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

e. Pemberian Penghargaan Terhadap Karyawan

Penghargaan perusahaan kepada karyawan atau unit yang berprestasi dan dalam rangka meningkatkan prestasi dan produktivitas pegawai, Telkom telah memberikan beberapa penghargaan dalam bidang keagamaan diberikan setiap tahun kepada karyawan yang telah lulus seleksi sesuai dengan agama masing-masing, antara lain penghargaan gaji, penghargaan umrah, ziarah kristiani, ziarah hindu (Dharma Yatra). Penghargaan untuk prestasi unit/individu adalah penghargaan perusahaan yang diberikan kepada karyawan /unit terbaik sesuai dengan kategori atau bidang yang ditetapkan. Beberapa jenis penghargaan unit/individu yang telah diberikan Telkom

adalah Best Manager, Best Staff, Healthiest Family, Best Innovator, Datel Award bidang kinerja, bidang pengelolaan jaringan akses dan bidang Plasa Telkom.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden, yaitu karyawan tetap pada Kantor PT. Telkom Kandatel Malang sebanyak 57 orang, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti yaitu meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

   Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh gambaran responden menurut persentase usia berdasarkan jenis kelaminnya yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia Dan jenis Kelamin

Jenis kelamin / usia	Lk	Presentase	Pr	Presentase	Jumlah
≤ 30 tahun	1	1,7%	-	-	1(1,7%)
> 30-35 tahun	-	-	-	-	-
>35-40 tahun	2	3,5%	1	1,7%	3 (5,2%)
> 40-45 tahun	6	10,6%	2	3,5%	8 (14,1%)
> 45-50 tahun	29	50,9%	5	8,8%	34 (59,7%)
> 50-55 tahun	7	12,3%	3	5,3%	10 (17,6%)
>55 tahun	1	1,7%	-	-	1 (1,7%)
Jumlah	46	80,7%	11	19,3%	57 (100 %)

Sumber : Data primer yang diolah 2012

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 1 atau 1,7% responden berusia antara 26 tahun sampai 30 tahun yang berjenis kelamin laki-laki. Terdapat 2 responden atau 3,5% responden berjenis kelamin laki-laki dan 1 responden atau 1,7% responden berjenis kelamin perempuan yang mempunyai usia antara lebih dari 35 tahun sampai 40 tahun. Terdapat 6 responden atau 10,6% responden berjenis kelamin laki-laki dan 2 responden atau 3,5% responden berjenis kelamin perempuan yang berusia antara lebih dari 40 tahun sampai 45 tahun. Terdapat 29 responden atau 50,9% responden laki-laki dan 5 responden atau 8,8% responden berjenis kelamin perempuan yang berusia antara lebih dari 45 tahun sampai 50 tahun. Terdapat 7 responden atau 12,3% responden berjenis kelamin laki-laki dan 3 responden atau 5,3% responden berjenis kelamin perempuan yang berusia antara lebih dari 50 tahun sampai 55 tahun. Terdapat 1 responden atau 1,7% responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia lebih dari 55 tahun. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai PT. Telkom Kandatel Malang didominasi oleh pegawai laki-laki, dan berusia lebih dari 45 – 50 tahun.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut persentase masa kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 9

Gambaran Umum responden Berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan / Masa kerja	D1	D2	D3	S1	S2	SD	SLTP	SMU	Total
< 5 thn				1 (1,8%)					1 (1,8%)
> 5 – 10 thn				1 (1,8%)					1 (1,8%)
> 10 – 15 thn		1 (1,7%)		2 (3,5%)	2 (3,5%)				5 (8,7%)
> 15 – 20 thn					1 (1,8%)				1 (1,8%)
> 20 – 25thn	4 (7,0%)	3 (5,3%)	3 (5,3%)	6 (10,5%)	1 (1,7%)			9 (15,8%)	26 (45,6%)
> 25 – 30 thn	2 (3.5%)	4 (7,0%)	3 (5,3%)	5 (8,7%)			1 (1,8%)	4 (7,0%)	19 (33,3%)
> 30 – 35 thn	2 (3,5%)		1 (1,7%)	1 (1,8%)					4 (7,0%)
Jumlah	8 (14,0%)	8 (14,0%)	7 (12,3%)	16 (28,1%)	4 (7,0%)	-	1 (1,8%)	13 (22,8%)	57 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah 2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir D2 sebanyak 8 responden atau 14,0% dimana 4 responden atau 7,0% mempunyai masa kerja antara lebih dari 20 sampai dengan 25 tahun, sebanyak 2 responden atau 3,5% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun, sebanyak 2 responden atau 3,5% mempunyai masa kerja antara lebih dari 30 tahun sampai dengan 35 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir D2 sebanyak 8 orang atau 14,0% dimana 1 responden atau 1,7% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 10 tahun sampai dengan 15 tahun, sebanyak 3 orang responden atau 3,5% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 20 tahun sampai dengan 25 tahun, sebanyak 4 responden atau 7,0% responden memiliki masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun. Jumlah responden dengan

pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 responden atau 12,3% responden dimana 3 responden atau 5,3% responden memiliki masa kerja antara lebih dari 20 tahun tahun sampai dengan 25 tahun, sebanyak 3 responden atau 5,3% responden memiliki masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun, sebanyak 1 orang atau 1,7% responden memiliki masa kerja antara lebih dari 30 tahun sampai dengan 35 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 16 responden atau 28,1% responden dimana 1 responden atau 1,8% responden mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 1 responden atau 1,8% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun, sebanyak 2 responden atau 3,5% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 10 tahun sampai 15 tahun, sebanyak 6 responden atau 10,5% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 20 tahun sampai dengan 25 tahun, sebanyak 5 responden atau 8,7% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun, sebanyak 1 responden atau 1,8% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 30 tahun sampai dengan 35 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 reponden atau 7,0% responden dimana 2 responden atau 3,5% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 10 tahun sampai dengan 15 tahun, sebanyak 1 responden atau 1,8% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 15 tahun sampai dengan 20 tahun, sebanyak 1 responden atau 1,7% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 20 tahun sampai dengan 25 tahun. Jumlah

responden dengan pendidikan terakhir SLTP sebanyak 1 orang atau 1,8% dan mempunyai masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMU sebanyak 13 responden atau 22,8% responden, dimana sebanyak 9 responden atau 15,8% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 20 tahun sampai dengan 25 tahun, sebanyak 4 responden atau 7,0% responden mempunyai masa kerja antara lebih dari 25 tahun sampai dengan 30 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran variabel yang diteliti pada 57 responden akan diketahui melalui distribusi frekuensi tiap item variabel menggunakan skala interval berikut :

$$i = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Banyaknya\ Kelas}$$

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

Interpretasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10

Intepretasi Hasil Jawaban responden

No	Skala Interval	Keterangan
1	1 - 1.8	Pada daerah sangat negatif (sangat kurang)
2	> 1.8 – 2.6	Pada daerah negatif (kurang)
3	> 2.6 – 3.4	Pada daerah tengah (sedang)
4	> 3.4 – 4.2	Pada daerah positif (baik)
5	> 4.2 – 5.0	Pada daerah sangat positif (sangat baik)

Sumber: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Arikunto 2006

Setelah mengetahui intepretasi hasil jawaban responden diatas, maka dapat diketahui gambaran variabel dari masing-masing item yang diteliti yang dapat disajikan sebagai berikut :

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Terdapat 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Kompensasi Finansial (X_1). Dari 8 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 11berikut

Tabel 11

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

No.	Item	Jawaban Responden										*Mean*
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	0	0	8	14,04	13	22,80	36	63,16	0	0	3.50
2	$X_{1.2}$	0	0	5	8,77	12	21,05	40	70,18	0	0	3.61
3	$X_{1.3}$	0	0	0	0	7	12,28	50	87,72	0	0	3.88
4	$X_{1.4}$	0	0	3	5,26	17	29,82	37	64,92	0	0	3.60
5	$X_{1.5}$	0	0	8	14,04	10	17,54	39	68,42	0	0	3.54
6	$X_{1.6}$	0	0	2	3,51	8	14,03	47	82,46	0	0	3.80
7	$X_{1.7}$	0	0	5	8,77	10	17,54	42	73,69	0	0	3.65
8	$X_{1.8}$	0	0	10	17,54	7	12,28	40	70,18	0	0	3.53
		Mean skor variabel										3.64

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Keterangan:
$X_{1.1}$ = Kesesuaian jumlah gaji dengan prestasi karyawan
$X_{1.2}$ = Sistem gaji yang adil sesuai dengan tingkat tanggung jawab karyawan
$X_{1.3}$ = Pemenuhan gaji terhadap kebutuhan sehari-hari
$X_{1.4}$ = kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan
$X_{1.5}$ = kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan target yang ditetapkan perusahaan
$X_{1.6}$ = Pengikutsertaan dalam program jamsostek
$X_{1.7}$ = Tunjangan makan sesuai dengan tingkat kehadiran
$X_{1.8}$ = Tunjangan transport sesuai dengan kehadiran karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kesesuaian jumlah gaji dengan prestasi karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator gaji dipengaruhi oleh

kesesuian jumlah gaji dengan prestasi karyawan dengan prosentase sebesar 63,16%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 36,84% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.1}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.1}$ ini adalah 3,50 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item sistem gaji yang adil sesuai dengan tingkat tanggung jawab karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator gaji dipengaruhi oleh keadilan sistem gaji sesuai dengan tingkat tanggung jawab karyawan dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 29,82% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah

jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.2}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.2}$ ini adalah 3,61 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item pemenuhan gaji terhdap kebutuhan sehari-hari, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator gaji dipengaruhi oleh pemenuhan gaji terhadap kebutuhan sehari-hari dengan prosentase sebesar 87,72%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 12,28% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.3}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.3}$ ini adalah 3,88 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator insentif dipengaruhi oleh kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan

dengan prosentase sebesar 64,92%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 35,08% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.4}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.4}$ ini adalah 3,60 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan target yang ditetapkan perusahaan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator insentif dipengaruhi oleh kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan target yang ditetapkan perusahaan dengan prosentase sebesar 68,42%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 31,58% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.5}$ ini, yakni

sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.5}$ ini adalah 3,54 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item pengikutsertan dalam program jamsostek, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator tunjangan dipengaruhi oleh pengikutsertan dalam program jamsostek dengan prosentase sebesar 82,46%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 17,54% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.6}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.6}$ ini adalah 3,80 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item tunjangan makan sesuai dengan tingkat kehadiran, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator tunjangan dipengaruhi oleh kesesuaian tunjangan makan dengan tingkat kehadiran dengan prosentase sebesar 73,69%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah

prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 26,31% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.7}$ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{1.7}$ ini adalah 3,65 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item tunjangan transport sesuai dengan kehadiran karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator tunjangan dipengaruhi oleh kesesuian tunjangan transport dengan kehadiran karyawan dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 29,82% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 0% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{1.8}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada

$X_{1.8}$ ini adalah 3,53 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non Finansial (X_2)

Terdapat 7 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Kompensasi non Finansial (X_2). Dari 7 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 12 berikut :

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non Finansial (X_2)

No.	Item	Jawaban Responden										*Mean*
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	0	0	0	0	15	26,31	22	38,60	20	35,09	4,08
2	$X_{2.2}$	0	0	0	0	10	17,54	40	70,18	7	12,28	3,95
3	$X_{2.3}$	0	0	0	0	7	12,28	30	52,63	20	35,09	4,22
4	$X_{2.4}$	0	0	0	0	5	8,77	35	61,40	17	29,83	4,21
5	$X_{2.5}$	0	0	1	1,75	7	12,28	42	73,69	7	12,28	3,96
6	$X_{2.6}$	0	0	1	1,75	11	19,30	35	61,41	10	17,54	3,95
7	$X_{2.7}$	0	0	0	0	9	15,79	45	78,95	3	5,26	3,89
		Mean skor variabel										4,03

Sumber: data primer yang diolah 2012

Keterangan :

$X_{2.1}$ = Tugas yang menarik
$X_{2.2}$ = Tugas-tugas yang menantang
$X_{2.3}$ = Penghargaan kepada karyawan
$X_{2.4}$ = Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil
$X_{2.5}$ = Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang mendukung
$X_{2.6}$ = Supervisi yang kompeten
$X_{2.7}$ = Teman kerja yang mendukung

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item tugas yang menarik, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator pekerjaan dipengaruhi oleh tugas yang menarik dengan prosentase sebesar 38,60%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu, yakni 35,09%, dan 26,31% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $X_{2.1}$ ini adalah 4,08 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item tugas-tugas yang menantang, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator pekerjaan dipengaruhi oleh tugas-tugas yang menantang dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 17,54% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 12,28% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{2.2}$ ini, yakni sangat

tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{2.2}$ ini adalah 3,95 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item penghargaan kepada karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator pekerjaan dipengaruhi oleh penghargaan kepada karyawan dengan prosentase sebesar 52,63%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu, yakni 35,09%, dan 12,28% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $X_{2.3}$ ini adalah 4,22 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil dengan prosentase sebesar 52,63%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai

dan ragu-ragu, yakni 29,83%, dan 8,77% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $X_{2.4}$ ini adalah 4.21 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang mendukung, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang mendukung dengan prosentase sebesar 73,69%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 14,03% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 12,28% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{2.5}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{2.5}$ ini adalah 3,96 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item supervisi yang kompeten, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan

bahwa item dari indikator lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh supervisi yang kompeten dengan prosentase sebesar 61,41%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 21,05% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 17,54% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari sesuai terhadap item $X_{2.6}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{2.6}$ ini adalah 3,95 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item teman kerja yang mendukung, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh keberadaan teman kerja yang mendukung dengan prosentase sebesar 78,95%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragumemiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai, yakni 15,79% untuk jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, dan ragu-ragu dan 5,26% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban yang paling rendah dari

sesuai terhadap item $X_{2.7}$ ini, yakni sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $X_{2.7}$ ini adalah 3,89 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Terdapat 7 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dari 7 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada tabel 13berikut:

Tabel 13

Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi KerjaKaryawan (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										*Mean*
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$Y_{1.1}$	0	0	0	0	7	12,28	40	70,18	10	17,54	4,05
2	$Y_{1.2}$	0	0	1	1,75	10	17,54	40	70,18	6	10,53	4,24
3	$Y_{1.3}$	0	0	1	1,75	15	26,32	32	56,14	9	15,79	3,85
4	$Y_{1.4}$	0	0	0	0	7	12,28	45	78,95	5	8,77	4,40
5	$Y_{1.5}$	0	0	0	0	9	15,79	47	82,46	1	1,75	3,85
6	$Y_{1.6}$	0	0	0	0	5	8,77	45	78,95	7	12,28	4,03
7	$Y_{1.7}$	0	0	1	1,75	6	10,53	40	70,18	10	17,54	4,03
		Rerata Variabel										4.06

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

$Y_{1.1}$ = Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan
$Y_{1.2}$ = Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan
$Y_{1.3}$ = Ketelitian dalam mengerjakan tugas
$Y_{1.4}$ = Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
$Y_{1.5}$ = Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu
$Y_{1.6}$ = Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar karyawan
$Y_{1.7}$ = Pekerjaan yang tidak di tunda oleh karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator kuantitas dipengaruhi oleh kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu, yakni 17,54%, dan 12,28% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $Y_{1.1}$ ini adalah 4,05 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator kuantitas dipengaruhi oleh kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai yakni 19,29%, dan 10,53% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat tidak

sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $Y_{1.2}$ ini adalah 4,24 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang sangat positif (sangat baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item ketelitian dalam mengerjakan tugas, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator kualitas dipengaruhi oleh ketelitian dalam mengerjakan tugas dengan prosentase sebesar 56,14%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai yakni 26,32%, dan 15,79% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $Y_{1.3}$ ini adalah 3,85 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator kualitas dipengaruhi oleh kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar perusahaan dengan prosentase sebesar 78,95%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai yakni 12,28%, dan 8,77% untuk nilai prosentase jawaban responden

yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $Y_{1.4}$ ini adalah 4,40 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang sangat positif (sangat baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator kualitas dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja dengan prosentase sebesar 82,46%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai yakni 15,79%, dan 1,75% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat sesuai. Rerata mean pada $Y_{1.5}$ ini adalah 3,85 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator ketepatan waktu dipengaruhi oleh ketepatan waktu sesuai dengan standar dengan prosentase sebesar 78,95%. Namun jika diteliti lebih mendalam,

pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu, yakni 12,28%, dan 8,77% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $Y_{1.6}$ ini adalah 4,03 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item pekerjaan yang tidak ditunda oleh karyawan, karyawan PT. Telkom Kandatel Malang menyatakan bahwa item dari indikator ketepatan waktu dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan prosentase sebesar 70,18%. Namun jika diteliti lebih mendalam, pada jawaban responden yang menyatakan sangat sesuai memiliki jumlah prosentase lebih besar dari nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu, yakni 17,54%, dan 10,53% untuk nilai prosentase jawaban responden yang menjawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi kedua selain sesuai adalah jawaban sangat sesuai. Untuk jawaban responden ketiga yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan raagu-ragu. Rerata mean pada $Y_{1.7}$ ini adalah 4,03 yang berarti intepretasi jawaban responden terletak pada daerah yang positif (baik).

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda

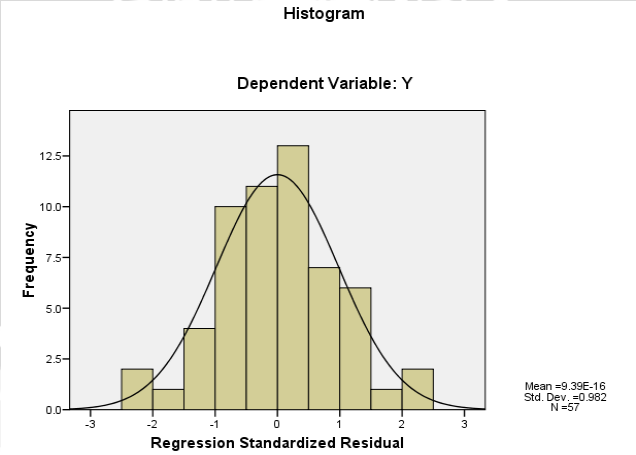
Pada regresi linier berganda dengan 2 variabel penjelas untuk data kuesioner terdapat 3 asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi yaitu asumsi kenormalan galat (uji normalitas), kehomogenan ragam galat (uji homokedastisitas atau non heterokedastisitas) dan kebebasan antar variabel penjelas (uji multikolinieritas).

1) Uji Asumsi Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika galat atau residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini salah satunya dapat digunakan metode grafik yaitu berupa histogram dan normal pp plot. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 8

Uji Normalitas Menggunakan Histogram



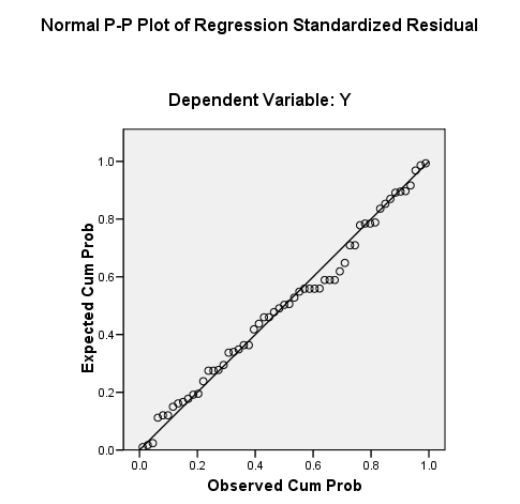
Sumber : Data statistik yang diolah (2013)

Berdasarkan gambar 8 dapat diketahui bahwa histogram berbentuk setangkup yang berarti residual regresi sebagian besar berada di sekitar

angka 0. Untuk menguatkan hasil dari histogram digunakan normal pp plot sebagai berikut:

Gambar 9

Uji Normalitas Menggunakan Normal PP Plot



Sumber : Data statistik yang diolah (2013)

Dengan menggunakan normal pp plot pada gambar 9 didapatkan bahwa sebagian besar titik-titik data berada di sekitar garis diagonal regresi maka dinyatakan bahwa residual menyebar normal atau asumi normalitas terpenuhi.

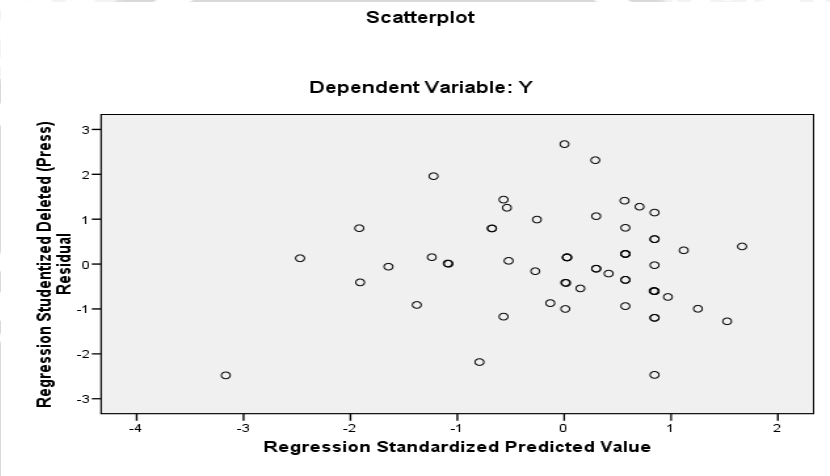
2) Uji Asumsi Heterokedastisitas

Asumsi non heterokedastisitas atau homokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual hasil regresi memiliki ragam yang konstan.Pengujian asumsi homokedastisitas salah satunya adalah menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (Zpred)

dengan studentized residual (SDResid). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Gambar 10

Uji Asumsi Heterokedastisitas Menggunakan *Scatter Plot*



Sumber : Data statistik yang diolah (2013)

3) Uji Asumsi Multikolinieritas

Pada model regresi berganda diasumsikan tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel penjelas. Asumsi ini disebut asumsi multikolinieritas. Pengujian yang digunakan adalah berdasarkan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) di mana jika nilai VIF lebih dari 10 maka variabel penjelas terindikasi adanya multikolinieritas.

Tabel 14

Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

No	Variabel	VIF
1	Kompensasi financial	1.17838
2	Kompensasi Non finansial	1.17838

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan dua variabel penjelas. Oleh karena variabel penjelas hanya sebanyak 2 maka nilai VIF untuk kedua variabel penjelas tersebut adalah sama.

b. Pembentukan Model Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows* dengan menguji regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas *(independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% (α = 0.05). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan program *SPSS versi 16.0 for windows* , diperoleh hasil seperti pada tabel 15 yaitu sebagai berikut:

Tabel 15

Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien β	Standardized β	t_{hitung}	*p-value*
Konstanta	8.939		3.184	0.002
Kompensasi Finansial (X_1)	0.223	0.351	3.242	0.002
Kompensasi Non finansial (X_2)	0.433	0.461	4.260	0.000
A = 0.05 R^2 = 0.462 R^2 adjusted = 0.442 F-hitung = 23.217 F-tabel(0.05,2,54) = 3.168 *p-value* = 0.000 t-tabel (0.05,54) = 2.004879				

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi non Finansial (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu 0.000 < 0.05, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi non Finansial (X_2)secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,002sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0,002< 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara parsial berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Perhitungan untuk variabel Kompensasi non Finansial (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.000 sedangkan signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel Kompensasi non Finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R *square* sebesar 0.462 atau 46.2% nilai tersebut berarti kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 46.2%sedangkan sisanya 53.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar duavariabel bebas yang diteliti antara lain pelaksanaan *personal control*, perencanaan karir dan kedisiplinan karyawan (Siagian, 1998:227)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.9388 + 0.2226\ X1 + 0.4326\ X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka:

1. Konstanta sebesar 8.9388 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 8.9388 yang artinya sebelum atau tanpa adanya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 8.9388.
2. Koefisien slope variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0.2226 menunjukkan jika kompensasi finansial (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0.2226 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah.
3. Koefisien slope variabel Kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0.4326 menunjukkan bahwa jika kompensasi non finansial (X_2) bertambah satu

satuan, maka akan mengakibatkan pemambahan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.4326 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi non Finansial (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = 0, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai α = 0.05 (5%) sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Nilai *signifikansi F* < *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika *signifikansi F* > *Level of significant* (α)maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 15yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0.000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 sehingga signifikansi (Sig.) 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows.* Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = 0, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai α = 0.05 sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Nilai *signifikansi t < Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
b. Jika *signifikansi t > Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 15 dengan hasil sebagai berikut:

a. Variable Kompensasi Finansial (X_1)

   Variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0.002 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sehingga sig t < sig α(0.002< 0.05)sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Nilai B pada table 11, Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0.223 artinya tiap

penambahan satu satuan Kompensasi Finansial (X_1) akan meningkatkan nilai Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.223 dengan sayarat Kompensasi Finansial (X_2) konstan. Untuk menyatakan besarnya konstribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

b. Variable Kompensasi non Finansial (X_2)

Variabel Kompensasi non Finansial (X_2) mempunyai signifikansi 0.000dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sig t < sig α (0.000< 0.05) sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Besarnya nilai B untuk variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0.433 artinya setiap peningkatan Kompensasi non Finansial (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan PrestasiKerja Karyawan (Y) meningkat 0.433 satuan dengan asumsi nilai Kompensasi Finansial (X_1) konstan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskriptif Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi non Finansial (X_2) serta Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Kandatel Malang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa data yang diperoleh terutama mengenai deskriptif kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) serta kepuasan kerja karyawan (Y)

1. Pada hasil analisis berganda menyatakan bahwa kompensasi finansial sangat berpengaruh namun tidak dominan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien β sebesar 0.223 atau 22.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi terutama yang difokuskan pada penelitian ini adalah kompensasi finansial mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Mean untuk variabel X_1 sebesar 3,64 yang artinya intepretasi jawaban responden untuk variabel X_1 ini berada pada daerah positif atau baik. Namun diteliti lebih mendalam lagi, pada semua item, total prosentase jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju nilainya lebih tinggi dari jawaban sangat setuju.
2. Deskripsi mengenai kompensasi non finansial pada PT. Telkom Kandatel Malang terkait data yang peneliti peroleh selama melakukan riset. Pada hasil analisis berganda menyatakan bahwa kompensasi non finansial sangat berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien β 0,433 atau 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial menjadi landasan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Mean untuk variabel X_2 sebesar 4.03% yang artinya interpretasi jawaban responden untuk variabel X_2 ini berada pada daerah positif atau baik. Pada penelitian yang lebih mendalam lagi terdapat total presentase jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dimana total tersebut lebih rendah dari jawaban sangat setuju seperti pada item Tugas yang Menarik ($X_{2.1}$), Penghargaan kepada karyawan ($X_{2.3}$), Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil ($X_{2.4}$).

3. Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang kebanyakan tidak dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan sebesar 44,2% yang artinya prestasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 55,8%. Mean dari hasil distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4.06 dimana nilai tersebut terletak pada daerah sangat baik (sangat positif). Pada penelitian yang lebih mendalam lagi terdapat total presentase jawaban responden yang menyatakan, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dimana total tersebut lebih rendah dari jawaban sangat setuju seperti pada item kesesuaian jumlah target kerja dengan karyawan (12,28%), ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar kkaryawan (8,77%), pekerjaan yang tidak ditunda oleh karyawan (12,28%).

2. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi non Finansial (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Hasil penelitian menyatakan

bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestsi kerja karyawan (Y) sebesar 44,2%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar 44,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikasi antara variabel bebas kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

3. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi non Finansial (X_2) Secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.223. nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kompensasi finansial dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi finansial maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikasi sebesar 0.002 lebih kecil dibandingkan α 0.05 dan nilai sig t ≤ sig α maka H_0 ditolak. Hal ini

menandakan bahwa kompensasi finansial (X_1) berpengaruh terhada prestasi kerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Variabel Kompensasi non Finansial (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki koesiefisien regresi dengan nilai sebesar 0.433 dan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh dominan bila dibandingkan dengan variabel kompensasi finansial. Nilai tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan searah antara kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi non finansial maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawa.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan α 0.05 dan nilai sig t ≤ sig α maka H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansialdan Kompensasi non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawanpada PT. Telkom Kandatel Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) di PT. Telkom Kandatel Malang dengan perolehan nilai *mean* X_1 sebesar 3.64 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Variabel Kompensasi non Finansial (X_2) di PT. Telkom Kandatel Malang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4.03 yang berarti skor berada pada daerah positif (sangat kuat). Variabel prestasi kerja (Y) dengan item pencapaian kualitas prestasi kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4.03 dimana skor berada pada daerah positif (sangat kuat)
2. Melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu $0.000 < 0.05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Kompensasi Finansial (X_1),

Kompensasi non Finansial (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,002sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0,002< 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara parsial berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

   Perhitungan untuk variabel Kompensasi non Finansial (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.000 sedangkan signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

B. Saran

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

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kekurangan yang terlihat lewat item-item yang yang berada pada daerah sangat negatif atau sangat lemah dan yang berada pada daerah negatif atau lemah, yaitu :
   a. Kesesuaian jumlah gaji karyawan dengan prestasi karyawan
   b. Keadilan sistem gaji
   c. Kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan
   d. Kesesuaian jumlah bonus dengan target perusahaan
   e. Kesesuaian jumlah tunjangan makan dengan tingkat kehadiran
   f. Kesesuaian jumlah tunjangan transport dengan tingkat kehadiran
   g. Ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas

   Diharapkan dengan memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang disebutkan diatas, maka prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.
2. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat berprestasi dan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih meningkatkan prestasi kerjakaryawannya sehingga karyawan mempunyai dayasaing yang tinggi terhadap karyawan lainnya.
4. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada terutama fasilitas kesehatan yang lebih lengkap lagi bagi karyawan

sehingga pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Aiu Thahara, Wenny, 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.* Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Aprilia A, Dian, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*: *Suatu Pendekatan Praktek,* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Bahasa indonesia. Jilid Dua. Jakarta: PT. Prenhalindo.

Dharma, Agus.2000. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.

Flippo, Edwin B.1997. *Manajemen Personalia,* Dialih Bahasakan oleh M.Madud, Jakarta: Erlangga.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi II. Yogyakarta: BPFE.

Malayu S.P, Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Marthis, Robert L & John H.Jackson.2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Narbuko, Chdid & Achmadi, Abu, 2003. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari, 1996. Manajemen *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rao, T.V, 1996. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Seri Manajemen No 125*. Dialih Bahasakan oleh Ny L. Mulyana. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo

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

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

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

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

Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung. CV: Alfa Beta

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 2

Kuesioner Penelitian

Kepada YTH

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. TELKOM KANDATEL Malang Tbk.

Dengan hormat,

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

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

Atas perhatiannya dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Ainuris faridah

A. Identitas Responden

1. Umur : .....Tahun
2. Masa Kerja : .....Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SLTP c. SMU
   d. D1/D2/D3 e. S1 f. S2

B. Pendapat responden

Petunjuk Pengisian :

Nyatakan pendapat anda terhadap masing-masing pernyataan di bawah ini dengan cara memberikan tanda centang pada kolom pendapat yang telah disediakan. Kemudian berikan alasan singkat anda.

Keterangan pada kolom pendapat:

SS : Sangat sesuai S : Sesuai

R : Ragu-ragu TS : Tidak sesuai STS : Sangat Tidak sesuai

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS	Keterangan
1	Menurut anda apakah jumlah gaji yang anda terima sesuai dengan prestasi yang anda capai?						
2	Menurut anda apakah jumlah gaji yang anda terima adil sesuai dengan tingkat tanggung jawab anda?						
3	Menurut anda apakah gaji yang anda terima suda sesuai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?						
4	Menurut anda apakah jumlah pemberian bonus sesuai dengan prestasi karyawan?						
5	Menurut anda apakah jumlah pemberian bonus sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan?						
6	Apakah perusahaan mengikutsertakan anda dalam program jamsostek sesuai dengan harapan anda?						
7	Menurut anda apakah tunjangan makan yang anda terima sesuai tingkat kehadiran?						
8	Menurut anda apakah tunjangan transport yang anda terima sesuai dengan tingkat kehadiran?						
9	Apakah tugas-tugas yang di bebankan oleh perusahaan dirasa menarik sesuai yang anda harapkan?						
10	Apakah tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan dirasa menantang sesuai dengan harapan anda?						
11	Apakah penghargaan yang anda dapatkan dari atasan sesuai dengan prestasi kerja yang anda capai?						
12	Apakah Kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan adil sesuai dengan harapan anda?						
13	Apakah kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan mendukung anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan anda?						
14	Apakah supervisi yang ditugaskan perusahaan untuk anda sudah sesuai dengan kompetensi yang diperlukan?						
15	Apakah dukungan dari teman kerja sesuai dengan harapan anda?						
16	Apakah jumlah hasil kerja anda sesuai dengan target anda?						
17	Apakah jumlah hasil kerja anda sesuai dengan target perusahaan?						
18	Apakah ketelitian anda dalam mengerjakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan?						
19	Apakah kualitas hasil kerja anda sesuai dengan standar perusahaan?						
20	Apakah peningkatan hasil kerja anda dibandingkan waktu yang lalu sesuai dengan harapan perusahaan?						
21	Apakah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan?						
22	Apakah tingkat kedisiplinan anda dalam mengerjakan tugas sesuai dengan standar perusahaaan?						

Lampiran 3 - Rekapitulasi Hasil Kuesioner

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2
5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	2	2	3	2	2	3	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
13	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
16	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3
17	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
22	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3

23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5
25	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
32	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
35	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4
38	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
46	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4

48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
56	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4

Lampiran 4 – Hasil Uji Statistik

Kompensasi Finansial

Correlations

		X1
X1_1	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_2	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_3	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	57
X1_4	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_5	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_6	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_7	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X1_8	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Kompensasi Non finansial

Correlations

		X2
X2_1	Pearson Correlation	.320*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	57
X2_2	Pearson Correlation	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	57
X2_3	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X2_4	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X2_5	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X2_6	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
X2_7	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Prestasi Kerja Karyawan

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
Y2	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
Y3	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
Y4	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
Y5	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	57
Y6	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57
Y7	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Kompensasi finansial

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

Reliability Kompensasi Nonfinansial

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	7

Reliability Prestasi Kerja
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	7

Lampiran analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680[a]	.462	.442	1.73959	2.279

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.517	2	70.259	23.217	.000[a]
	Residual	163.413	54	3.026		
	Total	303.930	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

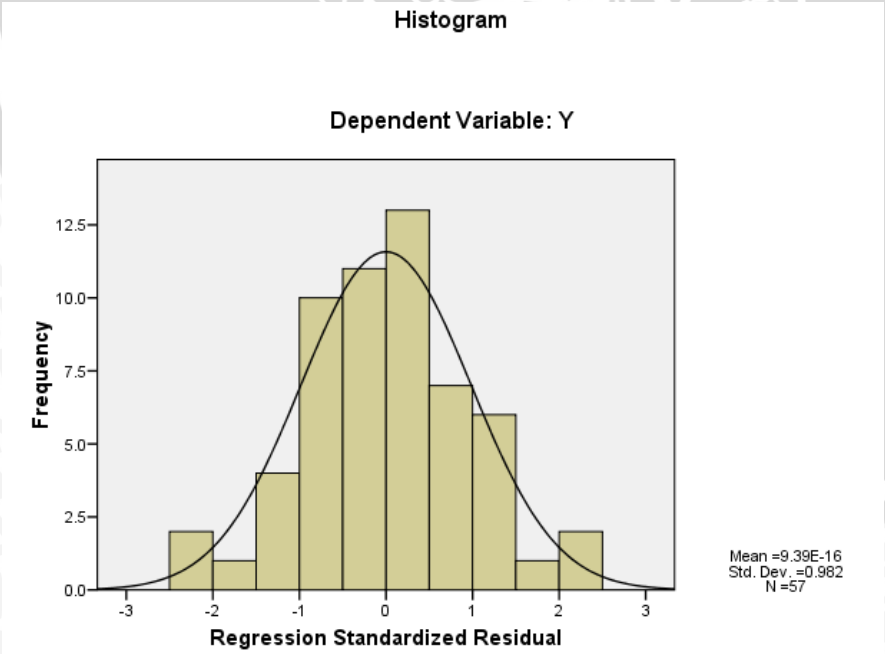
b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

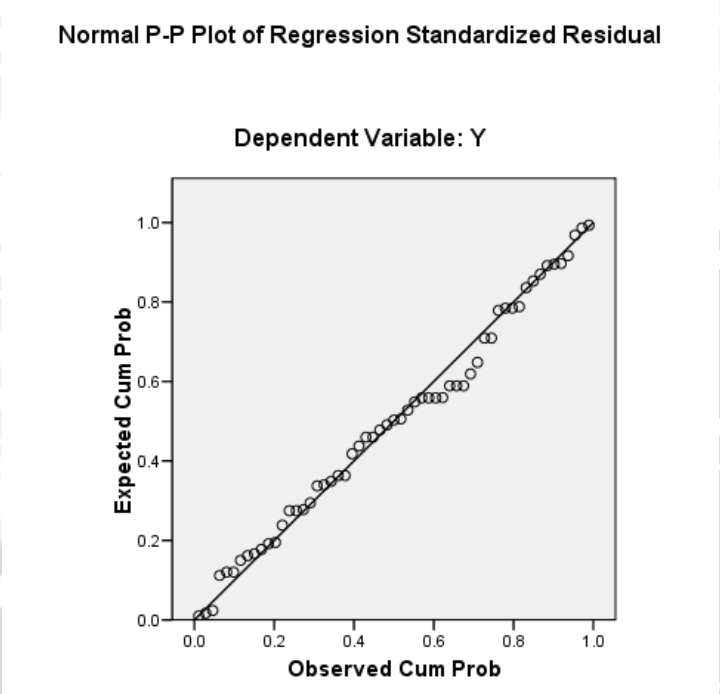
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.939	2.807		3.184	.002		
	X1	.223	.069	.351	3.242	.002	.849	1.178
	X2	.433	.102	.461	4.260	.000	.849	1.178

a. Dependent Variable: Y

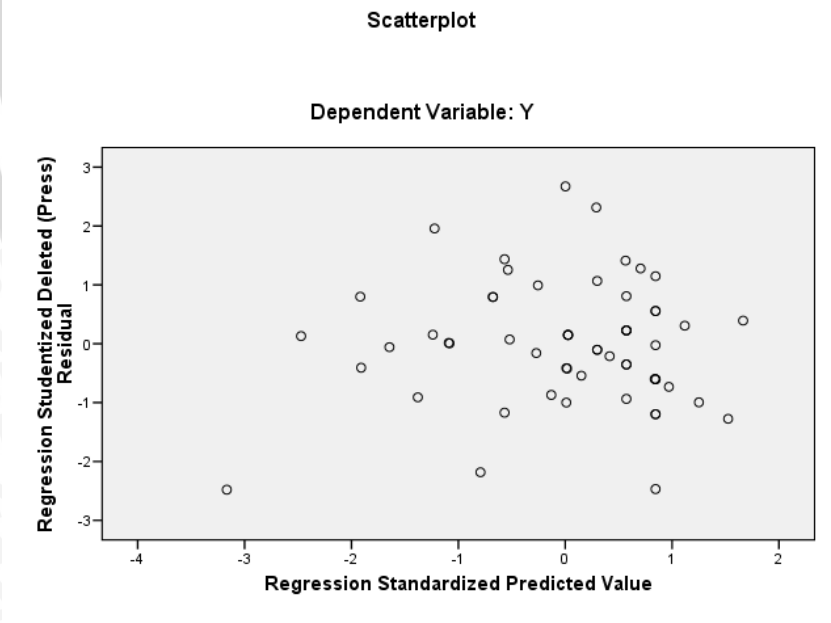
Uji Normalitas



repository.ub.ac.id



Uji Heterokedastisitas



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

CURRICULUM VITAE

Nama	: Ainuris Faridah
NIM	: 0710320171
Tempat dan tanggal lahir	: Malang, 11 Agustus 1989
Telepon	: -
Hp	: 083834858810
Email	: fainuris@yahoo.com
Pendidikan	: 1. MINU Bunut Wetan Lulus Tahun 2001 2. Mts. K.H. Hasyim Asyari Lulus tahun 2004 3. MAN 1 Malang Lulus Tahun 2007
Publikasi atau karya ilmiah	: Pengaruh kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Kandatel Malang)