

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

Nama : Melati
No.mahasiswa : 02311282
Program studi : Manajemen
Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2007**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Melati
No.mahasiswa : 02311282
Program studi : Manajemen
Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2007**

Pernyataan Bebas Plagiarisme

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, Juni 2006

Penulis,

Melati

Halaman Pengesahan Skripsi

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TELKOM
Yogyakarta**

Nama : Melati

Nomor Mahasiswa : 02311282

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juli 2007

Telah Disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

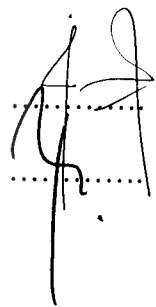
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT
Telkom Yogyakarta**

Disusun Oleh: MELATI
Nomor mahasiswa: 02311282

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 Juni 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji : Dra. Suhartini, M.Si

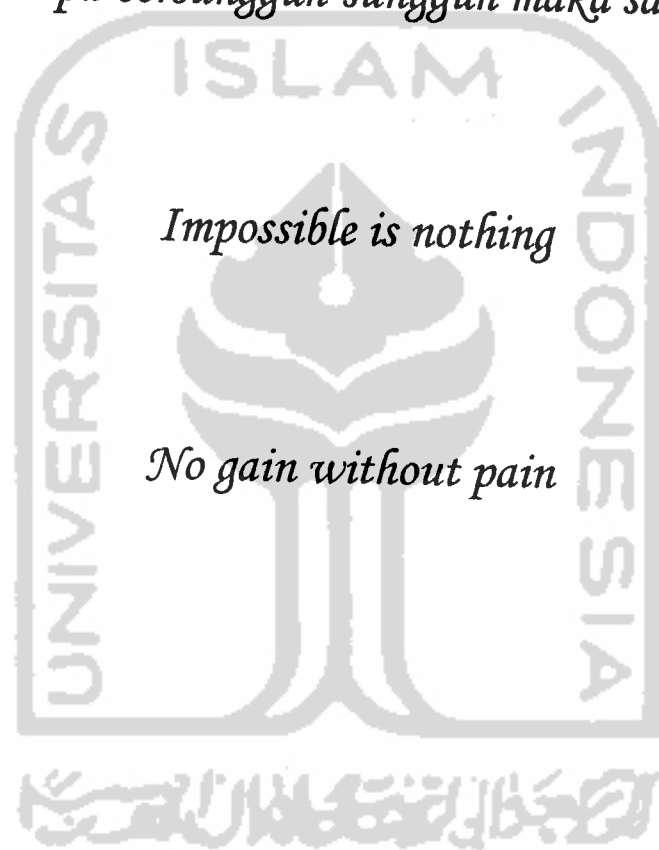


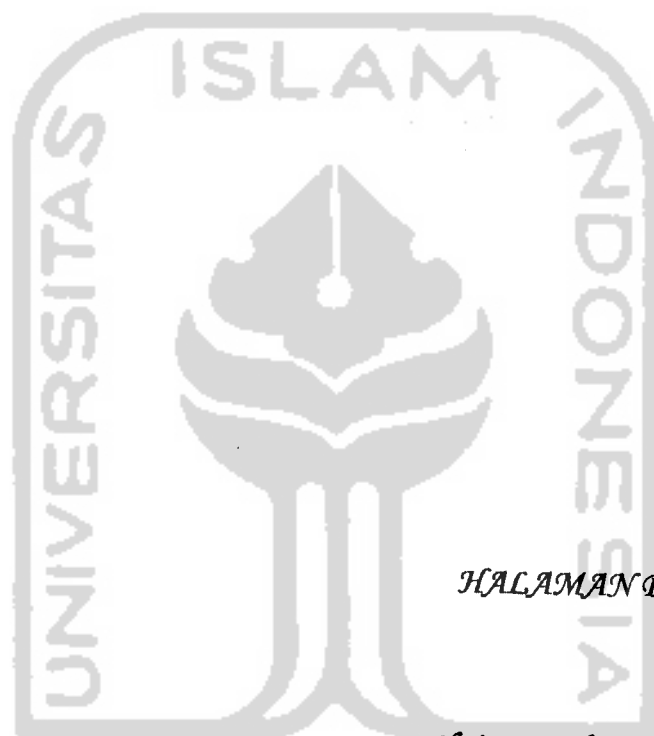
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dis. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

Barang siapa bersungguh-sungguh maka sampailah ia.





HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini di persembahkan untuk:

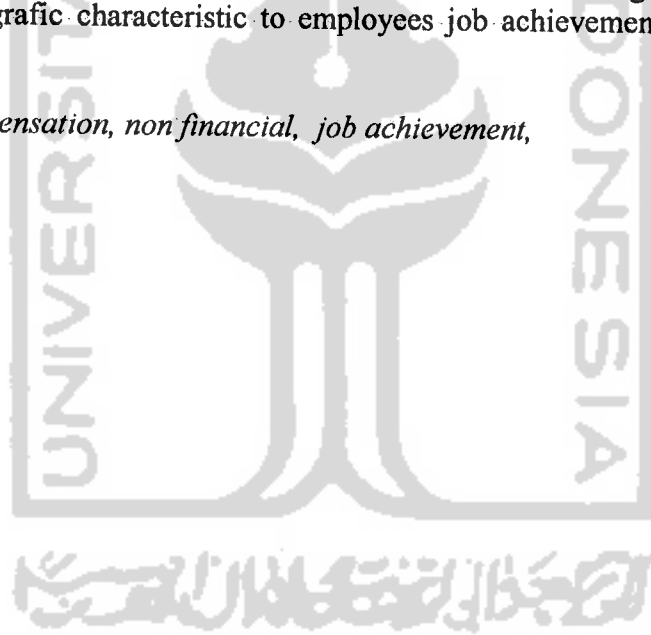
- ❖ *Allah SWT yang telah memberi berkah dan rahmat*
- ❖ *Ayah dan Ibu tercinta, Bpk Suroto dan Ibu Suyatminingsih*
- ❖ *Kakak-kakak dan istri*
- ❖ *Adik tersayang*

ABSTRACT

The objective of this research are to find out: (1) the influence of compensation to job achievement in PT TELKOM Yogyakarta; (2) The most dominant of compensation factors that influence the PT TELKOM.; (3) the correlation between characteristic of PT TELKOM to employees job achievement in PT TELKOM Yogyakarta. Population of this research are in PT TELKOM Yogyakarta. The sample using proportioned stratified random. This research use quesioner, while techniques data analysis is used descriptive analysis, and quantitative analysis (regression, F-test, t-test and Annova)

The result of this research show that there is significant influence of compensation to employees job achievement in PT TELKOM Yogyakarta; Non financial compensation is the most dominant of compensation factors that influence employees job achievement in PT TELKOM; There is a significant correlation between demografic characteristic to employees job achievement in PT TELKOM Yogyakarta.

Keyword: compensation, non financial, job achievement,



Kata Pengantar

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Adapun skripsi ini berjudul " Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. TELKOM Yogyakarta". Semoga bisa bermanfaat bagi siapa saja yang peduli akan proses pembelajaran dan perubahan untuk menjadi lebih baik.

Dalam proses penyusunan penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan cepat.
2. Ayah dan Ibu, Bapak Suroto dan Ibu Suyatminingsih, yang selalu melimpahkan kasih sayangnya, memberikan dukungan sepenuhnya untuk kelancaran pendidikan.
3. Kakak-kakak, Mas Agung dan Mas Arief, yang selalu memberi contoh yang baik untuk adik-adik. Smoga dapat mengikuti jejak mu.

4. Adik tersayang, Dian Lestari yang selalu ada di saat susah dan senang, membantu di segala situasi.

5. Sahabatku Wulan yang menjadi tempat curhat

6. Teman-teman kuliah, Fafa, Sri, Astri, Eka, Sari, Nita yang banyak memberi masukan dan memberi semangat.

7. Teman-teman kos Pink House yang selalu kompak, Novi,tami, rina,icha, sasha, mba Ria

8. Dan teman-teman yang tidak dapat saya tuliskan satu per satu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis sadar skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga harap menjadikan maklum. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Yogyakarta, Juli 2007

Penulis

Melati

DAFTAR ISI

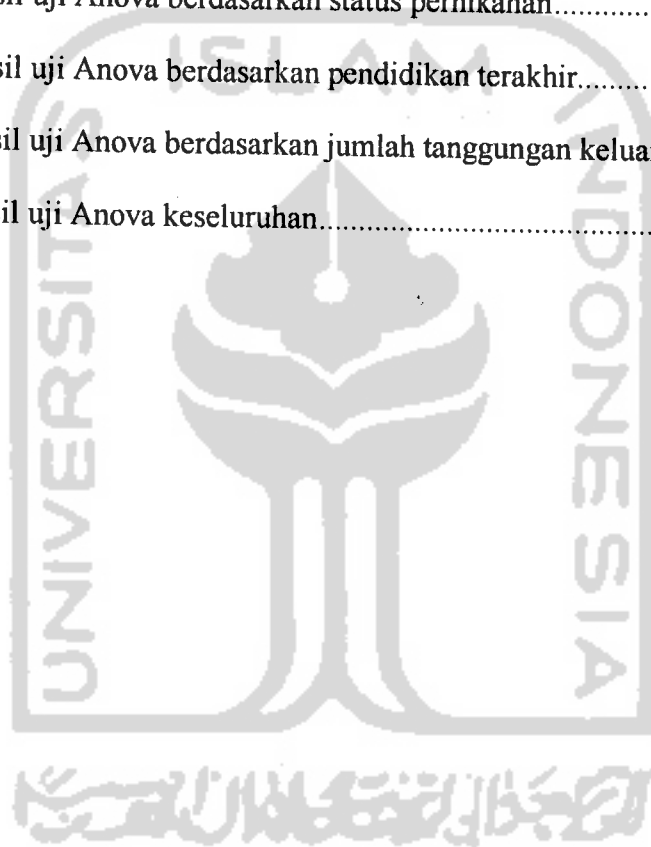
Halaman Judul ...	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi.....	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar ...	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	7

2.2. Landasan Teori.....	11
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	25
2.4. Hipotesis Penelitian	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	26
3.2. Gambaran Umum.....	26
3.3. Variabel Penelitian.....	39
3.4. Definisi Operasional Penelitian	40
3.5. Jenis Data	48
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7. Populasi dan Sampel	50
3.8. Uji Validitas	51
3.9. Uji Reliabilitas	58
3.10. Metode Analisis Data.....	59
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Deskriptif.....	65
4.2. Analisis Kuantitatif.....	82
BAB V. KESIMPILAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Pertanyaan keusioner.....	54
Tabel 3.2. Validitas pertanyaan Kompensasi finansial langsung	54
Tabel 3.3. Validitas pertanyaan Kompensasi finansial tidak langsung	55
Tabel 3.4. Validitas pertanyaan Kompensasi non finansial.....	56
Tabel 3.5. Validitas pertanyaan Kompensasi finansial prestasi kerja.....	57
Tabel 3.6. Hasil pengujian reliabilitas	59
Tabel 4.1. Jumlah kuesioner	64
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan usia	66
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	68
Tabel 4.5. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.....	69
Tabel 4.6. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	70
Tabel 4.7. Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan.....	72
Tabel 4.9. Karakteristik dominan secara keseluruhan	73
Tabel 4.10. Variabel kompensasi finansial langsung.....	75
Tabel 4.11. Variabel kompensasi finansial tidak langsung.....	77
Tabel 4.12. Variabel kompensasi non finansial	78
Tabel 4.13. Variabel prestasi kerja	80
Tabel 4.14. Hasil regresi pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja	83
Tabel 4.15. Hasil uji F.....	85

Tabel 4.16. Ringkasan hasil analisa regresi	89
Tabel 4.17. Hasil korelasi parsial.....	89
Tabel 4.18. Hasil uji Anova berdasarkan usia	94
Tabel 4.19. Hasil uji Anova berdasarkan jenis kelamin	95
Tabel 4.20. Hasil uji Anova berdasarkan masa kerja.....	95
Tabel 4.21. Hasil uji Anova berdasarkan status pernikahan.....	96
Tabel 4.22. Hasil uji Anova berdasarkan pendidikan terakhir.....	97
Tabel 4.23. Hasil uji Anova berdasarkan jumlah tanggungan keluarga	96
Tabel 4.24. Hasil uji Anova keseluruhan.....	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pikir penelitian.....	25
Gambar 4.1. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji F	87
Gambar 4.2. Pengujian terhadap koefisien regresi X_1	90
Gambar 4.3. Pengujian terhadap koefisien regresi X_2	91
Gambar 4.3. Pengujian terhadap koefisien regresi X_3	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuannya, karena di masa teknologi ini tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan oleh mesin. Manusia masih menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, sehingga organisasi harus mengetahui mengapa seorang karyawan memutuskan untuk bekerja di organisasi tersebut dan bukan organisasi lainnya. Manusia sangat memperhatikan masalah kompensasi, karena ini merupakan sumber dari pendapatan, timbal balik dari pendidikan yang diikuti dan keahlian yang dimiliki, dan timbal balik dari kontribusi kerja dan elemen penting dari kepuasan kerja.

Kebanyakan orang menganggap kompensasi adalah yang terpenting, jika itu bukan satu-satunya sumber dari pendapatan yang menentukan status sosial dan standar hidup yang layak, kompensasi memungkinkan karyawan untuk menyediakan makanan di meja, membayar sewa, membeli pakaian, dan menyekolahkan anak-anak.

Organisasi harus dapat mengetahui bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki dan harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan yang adil terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi.

Program-program kompensasi sangat penting bagi perusahaan sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, selain itu kompensasi (dalam bentuk pengupahan atau balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkualitas dan akan muncul masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya seperti: mogok kerja, demonstrasi, turn over dan lain-lain. Dalam situasi ini perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Komponen terukur dari program kompensasi bersifat langsung adalah imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan. (Mathis dan Jackson, 2002; 119)

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial dan non finansial yang diperoleh dari anggota organisasi sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial. Kompensasi yang berupa finansial bersifat langsung, dan tidak langsung. Komponen yang sifatnya finansial adalah kompensasi yang berkaitan dengan materi seperti gaji, tunjangan, asuransi. Sedangkan yang sifatnya non finansial adalah yang berupa penghargaan yang sifatnya interpersonal seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja,

status sosial, mudah menjalin hubungan karena pekerjaan itu, dan juga rasa bangga atas pekerjaan yang dimiliki. Selain itu yang termasuk juga dalam kompensasi non finansial adalah penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu (bersifat intrinsik) seperti tugas yang menarik, ada tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab juga otonomi yang didapat. (Kanungo, 1992, hlm. 7).

Sedangkan menurut Gary Dessler (1997, hlm 85) kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan ada Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Malayu S.P. Hasibuan (2005, hlm. 94) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Untuk bisa bersaing dan breprestasi diperlukan faktor-faktor yang mendukung seperti motivasi, kepercayaan diri, ambisi, serta faktor fisik dan psikis yang lain. Dengan demikian perusahaan harus memberi umpan balik kepada karyawannya agar memiliki prestasi kerja salah satunya dengan memberikan kompensasi yang

sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Karena vitalnya sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi, maka manajemen organisasi harus menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Salah satu cara manajemen organisasi untuk menjamin sumber daya manusianya adalah dengan pemberian kompensasi yang layak sebagai balas jasa organisasi terhadap karyawan baik secara finansial maupun non finansial sehingga karyawan termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai prestasi kerja.

Sejak tahun 2001 PT TELKOM selalu masuk dalam daftar peringkat atas perusahaan idaman karyawan untuk bekerja dalam riset Warta Ekonomi. Demikian juga pada tahun 2006 hasil riset Warta Ekonomi 3 persen dari 1000 responden mengidamkan bekerja di PT TELKOM. Dari angka tersebut 48,44 persen menyebutkan alasan karena penghasilan di PT TELKOM tinggi, 25,54 persen karena PT TELKOM merupakan perusahaan besar, dan 13,84 persen karena jenjang karir di perusahaan ini jelas.

Dari hasil riset ini timbul pertanyaan bagi peneliti, apakah persepsi masyarakat umum ini sama dengan apa yang dirasakan oleh karyawan PT TELKOM itu sendiri, dan apakah hal tersebut dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan PT TELKOM. Dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia yang kelangsungan usahanya bergantung pada prestasi kerja karyawan

terhadap pekerjaannya, karena itu penulis tertarik untuk mengajukan penelitian ini dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta.
2. Faktor kompensasi manakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta
3. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik demografi dengan prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui jenis kompensasi mana yang lebih dominan antara sistem kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara karakteristik demografi dan prestasi kerja pada karyawan PT TELKOM Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi organisasi

Akan mengerti arti pentingnya kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebagai masukan kepada organisasi agar mewujudkan kompensasi yang baik agar bisa menimbulkan prestasi kerja bagi karyawan.

2. Bagi karyawan

Agar karyawan mengetahui sejauh mana kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi untuk dapat memberikan prestasi kerja terhadap mereka.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut

Kompensasi

1. Menurut Ika Yudi Hartanti (2005) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia”. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,633.

Hasil dari penelitian tersebut adalah :

- 1) Bahwa hubungan antara variabel independen (kompensasi) dengan kinerja adalah kuat yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,633.
- 2) Diantara faktor kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor kompensasi non finansial, sedangkan faktor kompensasi finansialnya tidak berpengaruh pada kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk kompensasi non finansial sebesar 7,673; sedangkan t hitung untuk kompensasi finansial sebesar -0,599.
- 3) Hasil analisis Kai Kuadrat menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan antara karakteristik anggota Polri

Mapolres Wonogiri (umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, golongan) terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai X^2 hitung yang lebih kecil dari X^2 jadi dapat dikatakan bahwa faktor demografi tidak secara nyata dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel independen, sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.

2. Menurut S.Pantja Djati dan M. Khusaini "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. Hasil dalam penelitian tersebut adalah :
 - 1) Hasil analisis korelasi indikasi bahwa semua variabel secara empiris memang mempunyai hubungan yang signifikan. Oleh karena itu dalam korelasi yang tidak menghiraukan adanya variabel lain dalam suatu pola hubungan ini dapat dikemukakan bahwa hipotesis secara empiris memang didukung oleh data. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi dibandingkan probabilitas antar masing-masing variabel sebagai berikut: kompensasi material dengan kesetiaan karyawan ($r=0,384$; $p=0,014$), kompensasi sosial dengan kesetiaan ($r=0,419$; $p=0,007$) kompensasi aktifitas dengan kesetiaan ($r=0,383$; $p=0,015$), kompensasi material dengan kemauan ($r=0,431$; $p=0,006$),

- kompensasi sosial dengan kemauan ($r=0,404$, $p=0,010$), kompensasi aktifitas dengan kemauan ($r=0,422$; $p=0,007$), kompensasi material dengan kebanggaan ($r=0,314$; $p=0,49$), kompensasi sosial dengan kebanggaan ($r=0,360$; $p=0,022$), kompensasi aktifitas dengan kebanggaan ($r=0,358$; $p=0,006$). Hubungan antara kesetiaan dengan kecakapan ($r=0,444$; $p=0,004$), kemauan dengan kecakapan ($r=0,406$; $p=0,009$), kebanggaan dengan kecakapan karyawan ($r=0,425$; $p=0,009$)
- 2) Ada hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kompensasi (X_1-X_3) dengan kesetiaan karyawan (Z_1) yaitu dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,3%.

Prestasi Kerja

1. Menurut Riyanti (2005) skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Persepsi Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Tetap Fungsi Jasa Sarana PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Sumbagsel).

Hasil dari penelitian tersebut adalah :

- 1) Diketahui bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai korelasi berganda sebesar 0,623.
- 2) Diantara faktor kepemimpinan transaksional dan transformasional yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan transformasional. Hal

ini ditunjukkan dengan besar nilai hitung yaitu 4,710. Kepemimpinan transaksional mempunyai t hitung sebesar 3,324.

- 3) Hasil analisis Kai Kuadrat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara karakteristik karyawan terhadap kepemimpinan dan prestasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan besar X^2 hitung yang lebih kecil dari X^2 tabel.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian tersebut menggunakan kepemimpinan transaksional dan transformasional sebagai variabel bebas.

2. Menurut I Gusti Ayu Putu Wulan Budisetyani (2005) jurnal dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Sistem Kompetisi Terhadap Prestasi Pemanah Indonesia”

Hasil dari penelitian tersebut adalah

- 1) Diketahui bahwa ada pengaruh *reward* dan sistem kompetisi terhadap prestasi subyek, hasil perhitungan dengan menggunakan uji Friedman menunjukkan nilai signifikansi hitung < nilai signifikansi uji Friedman itu sendiri ($0,012 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak.
- 2) Rata-rata skor yang dicapai ketujuh subyek pada saat berlatih dengan sistem kompetisi dan sistem non kompetisi. Rata-rata skor yang dicapai subyek pada saat berlatih dengan sistem kompetisi dan dengan sistem non kompetisi. Rata-rata subyek pada metode A1B1 (*reward-*

kompetisi) adalah 82,14. Metode A2B1 (*reward-non* kompetisi adalah 86,14. Metode A1B2 (*nonreward-kompetisi*) adalah 79,29. dan metode A2B2 (*nonreward-non* kompetisi) adalah 88,57. Terlihat pada data tersebut subyek dapat mencapai rata-rata tertinggi pada metode A2B2, yaitu metode *non reward* dan non kompetisi. Padahal diharapkan pada suasana latihan dengan sistem kompetisi. Harapan ini didukung dengan wawancara bahwa 7 subyek terdapa 6 subyek yang lebih menyukai metode latihan dengan menggunakan sistem kompetisi.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian tersebut menggunakan *reward* dan sistem kompetisi sebagai variabel bebas.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husnan dan Heidjrachman (1989, hlm. 5) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Hani Handoko (1989, hlm. 5) manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja

organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora, 2001, hlm.3)

2.2.2 Kompensasi

Menurut Gary Dessler (1997, hlm. 85) kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial dan non finansial yang diperoleh dari anggota organisasi sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yang berupa finansial bersifat langsung, dan tidak langsung. (Rabindra R Kanungo, 1992, hlm. 7)

Pada kenyataannya ada dua cara utama untuk mendasarkan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan: berdasarkan tambahan waktu dan berdasarkan kinerja. Kebanyakan karyawan masih dibayar terutama berdasarkan waktu yang mereka gunakan di tempat kerja. Sebagai contoh,

pekerja kerah biru biasanya dibayarkan upah per jam atau per hari; ini disebut kerja harian.

Pilihan kedua adalah membayarkan kinerja. Kerja potongan (*piece work*) merupakan contohnya: kompensasi dihubungkan langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah “potongan”) yang dihasilkan pekerja, dan populer sebagai rencana pembayaran insentif. Misalnya upah per jam seorang karyawan dibagi jumlah unit standar yang diharapkan dapat diselesaikan dalam satu jam. Selanjutnya untuk setiap unit yang diproduksi melebihi standar ini, karyawan dibayarkan insentif.

2.2.2.1 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi ekonomi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima anggota organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas kerja atau kontribusi mereka kepada organisasi dalam bentuk ekonomi atau yang bersifat ekonomi. Sistem kompensasi ini juga dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi ekonomi yang bersifat langsung dan yang sifatnya tidak langsung.

Sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Yang termasuk dalam bentuk kompensasi finansial langsung adalah (Kanungo, 1992, hlm. 5):

1. Gaji pokok

Diukur dengan sistem evaluasi pekerjaan. Gaji pokok menunjukkan hubungan pertukaran kontrak, dan menggambarkan input yang anggota organisasi miliki (pendidikan, keterampilan, dan lain-lain) yang diberikan perusahaan pada setiap bulannya. Gaji pokok ini diberikan tetap jumlahnya setiap bulan tidak melihat dari produktif atau tidaknya karyawan pada periode tersebut, absensi dan kinerjanya.

2. *Merit pay*

Merit pay adalah kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan atas prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi, jadi *merit pay* ini diberikan setelah anggota organisasi berprestasi atau produktif kinerjanya, jika tidak produktif atau berprestasi maka perusahaan tidak akan memberikannya. Bisa dibilang *merit pay* adalah wujud penghargaan organisasi atas kinerja anggota organisasinya.

3. *Incentive pay*

Yaitu kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan perusahaan pada karyawan sebelum mereka mencapai produktifitas yang diharapkan organisasi, jadi dalam hal ini perusahaan memberikan kompensasinya dulu atau dipuaskan dulu finansial karyawannya dan diharapkan setelah diberikan *incentive* mereka merasa terpuaskan sehingga produktifitas kerja anggota organisasi meningkat.

4. Penyesuaian biaya hidup

Salah satu bentuk kompensasi dimana perusahaan atau organisasi memberikan bantuan finansial kepada karyawannya, pemberian finansial tersebut merupakan wujud perhatian organisasinya terhadap kesejahteraan anggotanya dikarenakan adanya inflasi atau kenaikan barang-barang semisal pada saat lebaran, natal, ataupun tahun baru. Kompensasi finansial tersebut diberikan untuk mengganti atau menyeimbangkan daya beli sehingga kesejahteraan mereka tetap terjaga dan anggota organisasi bisa konsentrasi pada pekerjaan tidak memikirkan hal-hal lain yang menyangkut kesejahteraan keluarganya dan dengan terciptanya itu maka akan bermanfaat besar pula bagi organisasi. Akan tetapi pemberian kompensasi ini kemungkinan hanya bisa diberikan oleh perusahaan yang mampu secara finansial.

Sedangkan kompensasi yang bersifat finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan organisasi kepada anggotanya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati tapi untuk dapat menikmatinya menunggu kelak pada waktu yang ditentukan. Bentuk dari finansial tidak langsung ini adalah:

1. Program jaminan pendapatan

Kompensasi yang diberikan pada anggota organisasi agar tetap mendapatkan penghasilan walaupun mereka tidak dapat bekerja semisal karena mengalami gangguan kesehatan. Jadi kompensasi ini diberikan

untuk stabilitas pendapatan, jadi anggota organisasi tidak perlu melakukan pengeluaran ekstra lagi, tidak perlu terbebani dengan pikiran-pikiran mengenai biaya. Bentuk dari program jaminan pendapatan salah satunya adalah asuransi, dan saat ini asuransi adalah kewajiban bagi organisasi pada anggota organisasinya yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

2. Kelangsungan mendapat penghasilan ketika tidak bekerja

Karyawan atau anggota organisasi yang telah dijamin untuk tetap menerima penghasilan walaupun ketika mereka tidak bekerja, misal: ketika cuti, karena cuti adalah hak karyawan atau anggota yang diberikan oleh organisasi sehingga harus tetap diberikan apalagi hal macam ini telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

3. *Service and perquisites*

Anggota organisasi dilayani organisasi, sehingga menimbulkan rasa memiliki pada organisasi tersebut. Salah satu bentuk pelayanannya adalah dengan memperbolehkan anggota keluarga untuk menikmati fasilitas yang ada.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah suatu kompensasi yang diberikan organisasi pada anggotanya dalam bentuk selain finansial. Yang termasuk dalam kompensasi non finansial adalah :

1. Penghargaan yang bersifat interpersonal

Organisasi harus dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehat bagi semua anggotanya yang berasal dari berbagai posisi sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis serta kekeluargaan diantara anggota organisasi tersebut. Dengan terciptanya suasana yang mendukung kelancaran dari pekerjaan itu sendiri dan tercipta rasa saling memiliki. Termasuk didalamnya adalah hubungan yang baik dengan rekan sekerja, hubungan yang baik dengan atasan, kemudahan dalam menjalin hubungan sosial karena pekerjaan tersebut dan juga status sosial yang timbul akibat dari pekerjaan itu.

2. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Kompensasi lainnya yang dapat diberikan adalah pemberian kesempatan bagi anggota organisasi dan juga pemberian kemudahan serta fasilitas bagi individu untuk tumbuh di organisasi itu. Sehingga individu tersebut bisa mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi dan pada akhirnya jika akan bermanfaat bagi organisasi. Yang termasuk didalamnya adalah: variasi pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi, kontrol, tantangan, dll.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama (Schuler dan Jackson, 1999, hlm. 87):

1. Menarik pelamar kerja yang potensial

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, dan untuk pekerjaan yang tepat.

2. Mempertahankan anggota organisasi yang baik

Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.

3. Meraih keunggulan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja berkisar 10 persen hingga 80 persen dari total biaya. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih untuk menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

4. Mengokohkan dan menentukan struktur

Sistem kompensasi dapat menentukan struktur organisasi, hirarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang yang berada dalam posisi ini.

5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan hukum relevan dengan kompensasi total, organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap aturan ini dalam pembayarannya.

6. Meningkatkan produktifitas

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan atau organisasi, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas. Selain itu karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan non moneter.

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (As'ad, 1999, hlm. 48). Menurut Maier (1965) (As'ad, 1999, hlm. 48) perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya didalam situasi kerja dalah karena perbedaan karakteristik dari individu.

Malayu S.P. Hasibuan (2005, hlm. 94) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Prestasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005, hlm. 87) adalah rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Hani Handoko (1989, hlm. 135) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Menurut Dessler (1997, hlm. 6) faktor-faktor prestasi kerja adalah :

1. Mutu, meliputi sejauh mana kecermatan pekerjaannya, ketelitian dan ketuntasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat diterimanya kerja yang dilaksanakan.
2. Produktivitas, meliputi sejauh mana efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan jabatan, meliputi sejauh mana ketrampilan dan informasi teknis atau praktis yang digunakan pada jabatan oleh karyawan.
4. Kehandalan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya.

5. Ketersediaan, meliputi sejauh mana seorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Ketidaktergantungan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa pengawasan dari pemimpin.

Menurut Edwin B. Flippo (1986, hlm. 250) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan kerja.
2. Kuantitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan.
3. Ketangguhan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh Dessler dan Flippo terdapat beberapa faktor yang sama, maka peneliti membatasi pada delapan aspek

faktor prestasi kerja yaitu: mutu, produktivitas, sikap ketidaktergantungan, ketersediaan, kehandalan, ketangguhan, dan pengetahuan jabatan.

2.2.4 Demografi Karyawan

Sondang P. Siagian (2004, hlm. 81) mengemukakan bahwa seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahannya merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya. Semakin mendalam semakin baik salah satunya adalah memahami karakteristik demografi.

1. Umur.

Mengetahui umur bawahan adalah sangat penting karena umur mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan umur dengan tingkat kedewasaan seseorang, maksudnya adalah kedewasaan teknis dalam arti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis.

2. Jenis Kelamin

Seorang karyawan biasanya lebih bekerja keras karena mereka sebagai kepala keluarga sedangkan karyawan biasanya dikaitkan dengan rasa tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sehingga mereka diharuskan mendahulukan pengurusan rumah tangga dari pada mengejar karier. Dengan demikian sebaiknya jenis kelamin para pekerja mendapat perhatian secara wajar dan perlakuan terhadap mereka pun dapat

disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab

3. Status Kepegawaian

Status kedudukan seseorang menentukan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, dengan adanya perbedaan tersebut nantinya akan terjadi saling dukung antara status yang satu dengan yang lainnya, sehingga target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

4. Status Perkawinan

Perkawinan seseorang turut memberikan petunjuk tentang cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga. Seorang karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga. Salah satu faktornya adalah rasa tanggung jawabnya yang besar untuk menghidupi keluarganya.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja

6. Jumlah Tanggungan

Seseorang yang mempunyai jumlah tanggungan besar, akan diusahakannya produktivitasnya setinggi mungkin karena dengan

demikian berbagai bentuk imbalan akan sangat mungkin diperolehnya.

Selain itu asal aman juga dijadikan alasan seseorang bekerja dengan jumlah tanggungan yang besar.

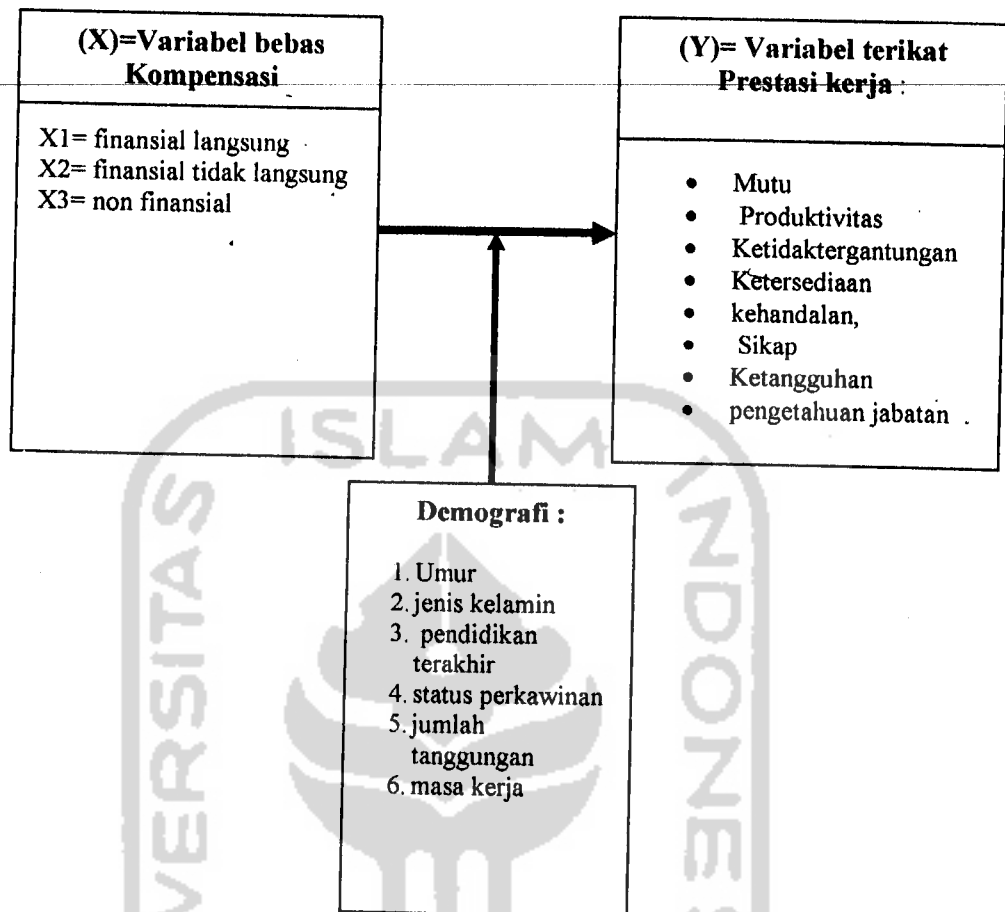
7. Masa Kerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi.

2.2.5 Hubungan antara kompensasi dan Prestasi kerja

Para karyawan membutuhkan umpan balik yang instruktif dan mendukung serta penghargaan yang diinginkan jika mereka akan mengubah pengetahuan mereka menjadi produktivitas yang telah diperbaiki dan berkualitas terbaik. Apabila seseorang tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai maka karyawan tidak termotivasi untuk meraih prestasi kerja dan bahkan akan menurunkan produktivitasnya. Hal ini diperkuat dengan adanya survei (kreitner dan kinicki, 2005, hlm. 335) terhadap 612 karyawan di Amerika Serikat, pada saat ditanyai mengenai perubahan yang perlu dilakukan oleh manajemen puncak untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang baik, kedua item ini berada di daftar paling atas: memperbaiki gaji dan tunjangan (72 persen), serta mengakui dan menghargai prestasi karyawan yang baik (69 persen). Jadi 2 hal ini merupakan sesuatu yang penting yang diharapkan oleh karyawan, dan diharapkan dengan semakin tingginya kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meraih prestasi kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran



gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta
2. Faktor kompensasi finansial merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta
3. Ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT TELKOM Yogyakarta.

3.2 Gambaran Umum PT TELKOM, Yogyakarta

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk., yang selanjutnya disebut TELKOM atau Perseroan, merupakan perusahaan informasi dan komunikasi (InfoCom) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (full service and network provider) yang terbesar di Indonesia. Telkom mempunyai misi:

1. Memberikan layanan " *One Stop InfoCom* " dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif.
2. Mengelola usaha melalui cara yang terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, teknologi yang kompetitif, serta bisnis partner yang sinergi.

Tercapainya visi dan misi perusahaan berkenaan dengan reposisi bisnis PT TELKOM dimana akhirnya bergantung pada bagaimana perusahaan mampu membuat *organizational capability* untuk menjalankan strategi yang ditetapkan.

Dari sisi SDM, peningkatan "*organizational capability*" dilakukan mengenai peningkatan kompetensi SDM dengan fokus pada pengembangan sikap dan perilaku serta keterampilan dan pengetahuan unggulan yang diperlukan untuk pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan.

SDM PT TELKOM diharapkan memiliki kemampuan mengantisipasi persaingan (*competitif competences*), kemampuan profesional yang tinggi, proaktif, adaptif, inovatif, disiplin, berintegritas tinggi, semangat pengabdian, jujur, berwawasan bisnis, dan mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, dan persaingan bisnis. Dengan demikian SDM PT TELKOM harus memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (*sustainable competitiv advantage*)

Upaya pengembangan SDM PT TELKOM melalui enam tahapan proses manajemen SDM, yaitu (a) perencanaan SDM, (b) iklim organisasi, (c) sistem imbal jasa dan penghargaan, (d) rekrutasi, seleksi dan penempatan, (e) pengembangan karir, (f) manajemen kinerja. Ke enam proses manajemen SDM tersebut menyajikan strategi-strategi pengelolaan SDM dan model-model sistem pengelolaan SDM yang dijadikan model dan pedoman agar dapat menjadikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan strategis PT TELKOM.

3.2.1. Organisasi Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY

3.2.1.1. Kantor Divisi regional yang terdiri dari :

1. Pimpinan divisi regional, yang disebut Executive General Manager Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY, dan untuk selanjutnya akan disingkat EGM.DIVRE IV.
2. Deputy EGM.DIVRE IV.
3. Bidang Product and bussiness performance
4. Bidang Access Network Planning ang Performance
5. Bidang Markweting and Sales
6. Bidang Customer Care
7. Bidang General Support

3.2.1.2. Unit-unit operasi yang berada dibawah kendali Divisi Regional IV, yaitu:

1. Kantor Daerah Layanan Telekomunikasi, disingkat KANDATEL yang terdiri dari :
 - a. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Semarang (KANDATEL Semarang)
 - b. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Yogyakarta (KANDATEL Yogyakarta)
 - c. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Solo (KANDATEL Solo)
 - d. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Purwokerto (KANDATEL Purwokerto)

e. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Pekalongan (KANDATEL Pekalongan)

2. Sub Unit Operasi yang berada di bawah KANDATEL, yaitu Kantor Cabang Pelayanan Telekomunikasi, disingkat Kancatel

3. Unit Billing dan Collection disingkat UBC

3.2.1.3. Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi (KANDATEL)

1. Organisasi KANDATEL terdiri atas:

- a. Pimpinan KANDATEL, yang disebut General Manager KANDATEL dan untuk selanjutnya disingkat GM. KANDATEL
- b. Deputy GM. KANDATEL
- c. Bagian Bussiness Performance
- d. Bagian Access Network Maintenance
- e. Bagian Access Network Operation
- f. Bagian Customer Care
- g. Bagian Fixed Phone Sales
- h. Bagian Data & VAS Sales
- i. Bagian General Support

2. Unit-unit operasi yang berada dibawah kendali KANDATEL, yaitu Kantor Cabang Pelayanan Telekomunikasi

3.2.1.4. Masing-masing KANDATEL adalah merupakan unit operasional yang bertanggung jawab langsung terhadap EGM. DIVRE IV, Sedangkan

penyelenggaraan operasinya berinteraksi dengan para Senior Manager terkait di kantor DIVRE IV dan dikoordinasikan oleh Deputy EGM. DIVRE IV.

3.2.1.5. Tanggung jawab GM KANDATEL

1. GM. KANDATEL bertanggung jawab atas tercapainya tujuan bisnis yang diselenggarakan melalui operasi KANDATEL di wilayah geografisnya yaitu mencakup:
 - a. Tercapainya target *revenue*
 - b. Tertagihnya piutang usaha dari *revenue* yang dihasilkan
 - c. Efisiensi biaya penyelenggaraan fungsi delivery channel dan layanan *customer* segmen konsumen/ *retail*, dengan tetap menjaga efektifitas dalam upaya pemenangan kompetisi perebutan *customer* segmen konsumen/ *retail*.
 - d. Kesiapan dan kehandalan infrastruktur *access*
 - e. Teeselenggara aktifitas operasi layanan *customer*, *sales*, *customer care* serta operasi dan pemeliharaan infrastruktur *access* yang diselenggarakan di wilayah geografisnya.
 - f. Terpenuhinya alokasi sumber daya operasional di Divisi Regional, khususnya yang terkait dengan operasi dan pemeliharaan infrastruktur *access* dalam rangka eksekusi layanan yang diperlukan baik untuk *Customer* segmen konsumen/ *retail*, maupun dukungan yang diperlukan untuk layanan kepada *customer segmen corporate customer* /OLO.

- g. Memastikan semua resiko pada proses bisnis didalam lingkup KANDATEL yang bersangkutan diidentifikasi, dievaluasi, dan dikontrol dengan semestinya.
2. Dalam melaksanakan perannya GM. KANDATEL dibantu oleh beberapa posisi Manager dan Senior General Supervisor, yaitu:
 - a. Manager Business Performance
 - b. Manager Access Network Maintenance
 - c. Manager Access Network Operation
 - d. Manager Customer Care
 - e. Manager Fixed Phone Sales
 - f. Manager Data & VAS Sales
 - g. Manager General Support
 - h. Junior Manager KANCATEL
 3. Untuk efektivitas dan kelancaran penyelenggaraannya operasinya, GM. KANDATEL dibantu oleh Deputy GM. KANDATEL, dengan pembagian fokus tugas diselaraskan dan disesuaikan dengan kondisi masing-masing KANDATEL, yang pengaturannya ditetapkan oleh EGM. DIVRE IV.
 4. Dalam penyelenggaraan operasional, GM KANDATEL DIVRE berintraksi dengan :
 - a. GM. Divisi Pengelolaan Produk, dalam hal koordinasi penyediaan dan *service operation*, atas produk-prodeuk yang dipasarkan di KANDATEL yang bersangkutan.

- b. *SM. Bussiness Performance*, dalam hal koordinasi perencanaan bisnis dan pengendalian kinerja.
- c. *SM. Access Network Planning & Performance*, dalam hal koordinasi operasi dan pemeliharaan *Access Network*
- d. *SM. Marketing & Sales*, dalam hal koordinasi implementasi kebijakan *marketing & Sales*.
- e. *SM. Customer Care*, dalam hal koordinasi implementasi pengelolaan *Channel*.
- f. *OSM Billing & Collection*, dalam hal proses *billing* dan *collection* baik yang *current* maupun yang *bad debt collection*.
- g. *OM Finance Center Sub Area*, dalam hal koordinasi dukungan fungsional keuangan.
- h. *OM HR Center Sub Area*, dalam hal koordinasi dukungan fungsional SDM.

3.2.1.6. Bagian *bussiness Performance*

1. Bagian *bussiness Performanc*, dipimpin oleh Manajer yang disebut *Manager Bussiness Performance*.
2. *Manager Bussines Performance* bertanggung jawab atas penyiapan rencana operasi KANDATEL, penyediaan *guideline* operasi, serta monitoring, evaluasi dan peningkatan performansinya, sehingga dapat dipastikan Bahwa penyelenggaraan operasi bisnis KANDATEL dilaksanakan dalam koridor pengendalian manajemen secara memadai.

3. Untuk melakukan perannya, *Manager Bussiness Performance* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Mengelola manajemen performansi KANDATEL
- b. Mengelola, menyiapkan, melengkapi, dan memelihara berbagai panduan/ prosedur operasi.
- c. Mengelola upaya pencegahan *fraud*.
- d. Mengelola upaya pengendalian kualitas (*quality management*).
- e. Melakukan supervisi dan monitoring pelaksanaan kerja sama kemitraan.

3.2.1.7. Bagian *Access Network Maintenance*

1. Bagian *Access Network Maintenance* dipimpin oleh seorang manajer yang disebut *Manager Access Network Maintenance*.
2. *Manajer Access Network Maintenance* bertanggung jawab atas terjaganya kondisi kesiapan operasi *access Network*.
3. Untuk melakukan perannya, *Manager Access Network Maintenance* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a. Menyusun rencana pemeliharaan *access network*
 - b. Memelihara, mengup-dat, dan *entry data access network*
 - c. Melakukan pengetesan, pengukuran dan pengecekan fisik *access network*
 - d. Melakukan penjagaan kesiapan operasi, dengan perbaikan/ penggantian fisik yang rusak serta pemeliharaan rutin.
 - e. Melakukan pemeliharaan *supporting access facilities*.

3.2 1.8. Bagian *Access Network Operation*

1. Bagian *Access Network Operation*, dipimpin oleh seorang manajer yang disebut *Manager Access Network Operation*
2. *Manager Access Network Operation* bertanggung jawab atas berfungsinya secara efektif *Access Network* dalam memenuhi layanan jasa kepada *customer*.
3. Untuk melakukan perannya, *Manager Access Network Operation* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan operasi *Access* (pasang baru, mutasi, penanganan, penanganan gangguan) untuk *service* pelanggan *corporate & OLO*.
 - b. Melaksanakan Operasi *Access* (pasang baru, mutasi, penanganan, penanganan gangguan) untuk *service* pelanggan *personal dan public access*.
 - c. Melaksanakan Operasi *W-Lan & Public Service Access*.
 - d. Melaksanakan operasi *Service Access Interface Mgt* dan *Access QoS* serta dukungan teknis bagi layanan operasi akses, meliputi Operasi *MDF* dan *testing, dispatching & clearence* (TDC) terhadap order pasang baru/ penanganan gangguan dari pelayanan, dan pengelolaan *CPE CC*.

3.2.1.9. Bagian *Customer Care*

1. Bagian *Customer Care* dipimpin oleh seorang manajer yang disebut *Manager Customer Care*.

2. *Manager Customer Care* bertanggung jawab atas pelaksanaan aktifitas layanan kepada *customer*

3. Untuk melakukan perannya, *Manager customer Care* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Melakukan *problem handling, resolving customer problem, track & manage customer complain & customer problem, monitoring, kontrol, evaluasi kualitas pelayanan (QoS) & SLA/SLG management, pelaksanaan program customer loyalty & retention, DOC & help desk* untuk *Personal Customer*
- b. Melakukan *problem handling, resolving customer problem, track & manage customer complain & customer problem, monitoring, kontrol, evaluasi kualitas pelayanan (QoS) & SLA/SLG management, pelaksanaan program customer loyalty & retention* untuk *cluster-4*
- c. Melakukan aktivitas dukungan pelayanan dan kemitraan *channel distribution* (Plasa, Flexi Center, Wartel/ Net, Authorized Dealer)
- d. Mengelola data pelanggan

3.2.1.10. Bagian *Fixed Phone Sales*

1. Bagian *Fixed Phone Sales* dipimpin oleh seorang manajer yang disebut *Manager Fixed Phone Sales*.
2. *Manager Fixed Phone Sales* bertanggung jawab atas pelaksanaan aktivitas *sales* untuk produk *Fixed Phone wireless & wireline*)

3. Untuk melkakukan perannya *Manager Fixed Phone Sales* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Melakukan program promosi
- b. Melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka penjualan produk *Fixed Phone*.
- c. Melakukan kegiatan *spreading & canvassing outlet*
- d. Melakukan pembuatan *micro demand* dan *customer profiling*
- e. Melakukan pengelolaan distribusi kartu.
- f. Memonitor, memfasilitasi, dan membina *sales force*.

3.2.1.11. Bagian *Data dan VAS Sales*

1. Bagian *Data dan VAS Sales* dipimpin oleh seorang manajer yang disebut manajer *Data dan VAS Sales*
2. *Manager Data dan VAS Sales* bertanggung jawab atas pelaksanaan *sales* untuk produk data dan *Value Added Services*.
3. Untuk melakukan perannya *Manager Data dan VAS Sales* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a. Melakukan program promosi
 - b. Melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka penjualan produk *Dat & VAS*
 - c. Melakukan pembuatan mikro *demand*, dan *customer profiling*
 - d. Memonitor, memfasilitasi, dan membina *sales force*.

3.2.1.12. Bagian *General Support*

1. Bagian *General Support*, dipimpin oleh seorang manager yang disebut *Manager General Support*
2. *Manager General Support* bertanggung jawab atas efektifitas penyelenggaraan fungsi *General Support* pada lingkup wilayah operasi KANDATEL, sehingga kebutuhan fasilitas penyelenggaraan operasional KANDATEL dapat dipenuhi dan dilaksanakan dengan lancar serta dilaksanakan secara efisien dan dengan administrasi yang tertib.
3. Untuk melakukan perannya *Manager General Support* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikut :
 - a. Mengelola proses *management logistic*, dalam rangka pemenuhan kebutuhan logistik dan sarana umum yang diperlukan untuk penyelenggaraan aktivitas operasional KANDATEL.
 - b. Mengelola, mengatur pendayagunaan, mengadministrasikan, serta memenuhi aspek-aspek perlindungan yang diperlukan atas seluruh aset yang berada di lingkungan wilayah operasi KANDATEL
 - c. Mengelola aktivitas pengamanan aset, personil, informasi dan data operasional perusahaan.
 - d. Mengelola aktivitas yang terkait dengan pembinaan hubungan dengan lingkungan, termasuk (*community development*), serta dukungan penyelenggaraan tanggung jawab perusahaan dalam hal penyaluran dana bina kemitraan.

3.2.1.13. Bagian Sekretariat KANDATEL

1. Bagian Sekretariat KANDATEL dipimpin oleh pejabat setingkat Asman yang disebut KANDATEL *Secretary*.
2. KANDATEL *Secretary*, bertanggung jawab atas kelancaran dan efektivitas dukungan bagi kegiatan-kegiatan perkantoran dan protokoler pada KANDATEL.
3. Untuk melakukan perannya, KANDATEL *Secretary* melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a. Melakukan peran sebagai koordinator *speech writer* dan *content provider* terhadap materi yang akan disampaikan GM. KANDATEL dalam berbagai pertemuan.
 - b. Mengelola jadwal aktivitas-aktivitas GM. KANDATEL dan Deputy GM. KANDATEL yang bersifat strategis, khususnya yang terkait komitmen pada pihak ketiga
 - c. Menyelenggarakan peran sekretariat dan dukungan administrasi perkantoran pada KANDATEL, termasuk pengelolaan korespondensi dengan *external constituent*.
 - d. Mengkoordinasi kegiatan protokoler KANDATEL
 - e. Menyusun laporan manajemen KANDATEL.

3.2.1.14. Kantor Cabang Pelayanan Telekomunikasi (KANCATEL)

1. Organisasi KANCATEL terdiri atas :

- a. Pimpina KANCATEL yang disebut *Junior Manager*, dan untuk selanjutnya disingkat JM. KANCATEL
 - b. Seksi *Operation & Maintenance Access*
 - c. Seksi *Administration Support*
 - d. Seksi Pelayanan
2. Masing-masing KANCATEL adalah merupakan unit operasional yang bertanggung jawab langsung kepada GM. KANDATEL dan dikoordinasikan oleh Deputy GM. KANDATEL.

3.3. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel yang lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi. Yang terdiri atas :

- Kompensasi finansial langsung (X1)
- Kompensasi finansial tidak langsung (X2)
- Kompensasi non finansial (X3)

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang keadaannya sangat mempengaruhi atau tergantung oleh keadaan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja.

3.4. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

3.4.1. Kompensasi finansial langsung (X_1)

Adalah bentuk kompensasi yang bisa dinilai dengan materi atau bisa berupa finansial yang diberikan langsung kepada karyawan setiap bulannya.

3.4.1.1. Gaji dasar

Gaji dasar yang dimaksud disini menggambarkan input yang dimiliki oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap bulannya. Indikator dari gaji adalah :

1. Gaji dasar sesuai dengan pendidikan
2. Gaji dasar sesuai dengan keahlian
3. Gaji dasar sesuai dengan pengalaman

3.4.1.2. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa yang melengkapi gaji pokok. Efek utama atas tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan atau anggota organisasi atas basis jangka panjang. Tunjangan yang dimaksud disini adalah tunjangan posisi, tunjangan dasar, tunjangan perumahan, tunjangan transport. Indikator dari tunjangan yaitu :

1. Kelayakan besarnya tunjangan posisi
2. Kecukupan besarnya tunjangan posisi
3. Kelayakan besarnya tunjangan dasar

4. Kecukupan besarnya tunjangan dasar
5. Kelayakan besarnya tunjangan perumahan
6. Kecukupan besarnya tunjangan perumahan
7. Kelayakan besarnya tunjangan transport
8. Kecukupan tunjangan transport

3.4.1.3. Bonus

Bonus adalah pembayaran-pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Bonus dapat didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif. Indikator dari bonus adalah:

1. Kewajaran jumlah yang diterima atas pekerjaan tersebut
2. Kesesuaian jumlah bonus yang diterima dengan resiko pekerjaan tersebut

3.4.2. Kompensasi finansial tidak langsung (X_2)

Kompensasi yang bersifat finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan organisasi kepada anggotanya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati tetapi untuk dapat menikmatinya menunggu kelak pada waktu yang ditentukan.

3.4.2.1. Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) dan Taspen

Jaminan sosial tenaga kerja dan Tabungan pensiun adalah jaminan yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan dan jaminan terhadap masa tua karyawan setelah tidak lagi produktif di perusahaan. Indikator dari jaminan sosial tenaga kerja dan Taspen adalah:

1. Kelayakan jaminan sosial tenaga kerja
2. Kesesuaian jaminan sosial tenaga kerja dengan resiko pekerjaan tersebut
3. Kewajaran tabungan pensiun (Taspen)
4. Kesesuaian tabungan pensiun (Taspen) dengan resiko pekerjaan tersebut

3.4.2.2. Cuti

Cuti adalah pemulihan atau masa beristirahat bagi karyawan yang diberikan perusahaan. Cuti yang dimaksud adalah cuti tahunan, cuti besar (setiap tiga bulan), cuti haid, cuti sakit, cuti alasan penting. Indikator dari cuti adalah:

1. Kelayakan lamanya cuti tahunan
2. Kecukupan jumlah cuti tahunan.
3. Kelayakan lamanya cuti besar
4. Kecukupan jumlah cuti besar
5. Kelayakan lamanya cuti haid
6. Kelayakan lamanya cuti sakit
7. Kelayakan lamanya cuti alasan penting

3.4.3. Kompensasi non finansial (X_3)

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk non materi, yang termasuk didalamnya yaitu:

3.4.3.1. Penghargaan yang bersifat interpersonal

Merupakan penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan karena bekerja di suatu organisasi. Indikatornya yaitu:

1. Hubungan yang baik dengan atasan
2. Hubungan yang baik dengan rekan sekerja
3. Kemudahan dalam menjalin hubungan sosial karena pekerjaan tersebut
4. Status sosial yang diperoleh karena pekerjaan tersebut.

3.4.3.2. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu

Penghargaan ini bersifat intrinsik, merupakan penghargaan yang akan diperoleh secara langsung berdasarkan kinerja. Indikatornya yaitu:

1. Tantangan dalam pekerjaan, ada tantangan bagaimana cara menyelesaikannya.
2. Tanggung jawab, dalam pembagian tugas ada tanggung jawab yang diemban setiap personilnya maupun tiap kelompoknya.
3. Otonomi atau wewenang, adanya kebebasan dari tiap individu untuk berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan caranya sendiri.

3.4.4. Prestasi Kerja (Y)

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

3.4.4.1. Mutu

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kecermatan, kerapian dan ketuntasan

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, ketrampilan khusus yang dimiliki karyawan. Beberapa indikator dari mutu yaitu :

1. Ketelitian/kecermatan dalam bekerja
2. Ketepatan dalam bekerja
3. Kerapian dalam bekerja
4. Hasil kerja dapat diterima dengan baik.
5. Ketuntasan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3.4.4.2. Produktivitas

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Beberapa indikator dari produktivitas yaitu :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas rutin
2. Kemampuan menyelesaikan tugas ekstra (lembur)

3.4.4.3. Ketidaktergantungan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa pengawasan dari pimpinan. Beberapa indikator dari ketidaktergantungan yaitu :

1. Kesiapan berusaha dalam memecahkan persoalan
2. Kemandirian dalam penyelesaian tugas
3. Kepercayaan diri pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan

3.4.4.4. Ketersediaan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran serta keseluruhan. Beberapa indikator dari ketersediaan yaitu :

1. Disiplin kehadiran
2. Disiplin waktu kerja
3. Kerajinan

3.4.4.5. Kehandalan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya. Beberapa indikator dari kehandalan yaitu :

1. Kecepatan berfikir.
2. Kecepatan bertindak.
3. Penyesuaian tugas-tugas baru.
4. Pemahaman tugas-tugas baru.
5. Kesiapan mengikuti perubahan perusahaan.
6. Kesiapan mengikuti perkembangan perusahaan.

3.4.4.6. Sikap

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa indikator dari sikap yaitu :

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Kerjasama dengan pimpinan.
3. Kerjasama dengan rekan kerja.

3.4.4.7. Ketangguhan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah atasan, kebiasaan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, dan inisiatif dalam bekerja.

Beberapa indikator dari ketangguhan yaitu :

1. Ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan.
2. Penggunaan peralatan keselamatan atas kesadaran sendiri.
3. Berinisiatif melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan.

3.4.4.8. Pengetahuan jabatan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan keterampilan dan informasi teknis/praktis yang

digunakan pada jabatan oleh karyawan. Beberapa indikator dari pengetahuan jabatan yaitu :

1. Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Keterampilan khusus yang dimiliki karyawan untuk menunjang pekerjaan.
3. Pemahaman terhadap prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan.

3.4.5. Demografi Karyawan

Menunjukkan klasifikasi dari suatu kelompok orang atau pengelompokan dari sekumpulan orang berdasarkan karakteristik pribadi seseorang/kelompok yang membedakannya dengan seseorang/kelompok yang lainnya. Beberapa indikator dari demografi karyawan yaitu:

1. Umur
 - a. < 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
 - d. > 50 tahun
2. Jenis kelamin
 - a. Pria.
 - b. Wanita.
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. D III

d. S1

e. S2

4. Status perkawinan

a. Belum kawin.

b. Kawin.

c. Janda/Duda

5. Jumlah tanggungan

a. 1-2 orang

b. 2-5 orang

c. Di atas 5 orang

d. Tidak punya tanggungan

6. Masa kerja

a. < 7 tahun.

b. 7 – 12 tahun

c. 13- 18 tahun

d. 19 – 24 tahun

e. > 25 tahun

3.5. Jenis Data

3.5.1. Data primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil

wawancara dengan karyawan PT TELKOM Yogyakarta dan didapat pula dari hasil pengisian kuisioner yang diberikan kepada para karyawan.

3.5.2. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data-data primer atau pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diambil dari sejarah berdirinya PT TELKOM Yogyakarta, tingkat perkembangan karyawan dan diagram pertumbuhan atau produktivitas perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

3.1.1. Metode kuisioner (angket)

Yaitu pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi angket yang bersifat tertutup, yang ada penilaian tersendiri dari 4 tipe poin jawaban yang diberikan. Penilaian diukur dengan scoring berdasarkan skala *Likert*

Klasifikasi nilai untuk setiap jawaban pertanyaan

<u>Jawaban</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Baik(SB)	4
Baik (B)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

<u>Jawaban</u>	<u>Nilai</u>
Selalu (SL)	4
Sering (S)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

3.1.2. Metode studi pustaka

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan referensi pustaka yang lainnya yang relevan dengan masalah yang dibahas

3.7 Populasi dan Sampling

Populasi merupakan sensus mencatat semua elemen yang diselidiki. Jadi menyelidiki semua obyek, semua gejala, semua kejadian, atau peristiwa penelitian demikian disebut sensus, dan yang dihasilkan adalah nilai karakteristik sesungguhnya. Kumpulan seluruh elemen itu dinamakan populasi. Sampel adalah sebagian kecil dari seluruh elemen yang menjadi obyek penelitian itu. (J Supranto, 1997, hlm. 56).

Untuk menentukan jumlah sampel yang dikehendaki sebagai responden, menurut Suhasimi Arikunto (1983, hlm. 94) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15%, atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dari segi waktu, biaya dan tenaga
2. Sempitnya luas wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena menyangkut banyak sedikitnya data
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi (Sutrisno Hadi, 1995, hlm 73)

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah karyawan PT TELKOM, seluruh populasi pada PT TELKOM Yogyakarta adalah 364 orang, sedangkan sampel akan diambil adalah sebanyak 22 persen dari populasi yaitu 80 orang dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

Penulis menggunakan metode ini dikarenakan metode tersebut dianggap mewakili seluruh populasi yang ada dikarenakan obyek penelitian banyak jumlahnya dan waktu penelitian yang terbatas. Dengan pertimbangan di atas, dan kemampuan menyebarkan kuisioner bagi responden yang sangat terbatas, maka jumlah sampel adalah 80 orang.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrumen adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5 persen, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004, hlm. 195):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

x = skor tiap item

y = skor total

3.8.2. Hasil Uji Validitas

Untuk mendapat kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang dan mutlak dilakukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itu serng kali sebelum penelitian dilakukan pengujian terhadap alat-alat yang digunakan dalam peneltitian, supaya data-data yang diperoleh valid atau reliabel. Jumlah untuk uji validitas dan reliabilitas adalah 30 orang sebagai syarat minimal sampel uji coba dan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan uji validitas, mka dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan mengkorelasi masing-masing item dengan item lainnya.

Hasil dinyatakan valid atau sah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 5 persen. Setelah melakukan uji coba instrumen pada 30 responden, dari jumlah butir pertanyaan sebanyak 70 butir terdiri dari 14 butir tentang kompensasi finansial langsung, 12 butir tentang kompensasi finansial tidak langsung, 13 butir tentang kompensasi non finansial, dan 31 butir tentang prestasi kerja. Dari 70 butir, 69 butir pertanyaan dinyatakan valid, sedangkan 1 butir gugur. Hasil validitas instrumen penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1. Jumlah Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Jumlah
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	14
Kompensasi finansial Tidak Langsung (X_2)	12
Kompensasi Non Finansial (X_3)	13
Prestasi Kerja (Y)	31
Total Butir	70

Sumber : data primer

Dari tabel 3.2 dibawah ini terdapat 14 pertanyaan pada lembar kuisisioner. Pernyataan variabel kompensasi finansial langsung dapat diketahui bahwa 14 butir pertanyaan tersebut valid atau sah ntuk dipergunakan dalam penelitian. Hal ini karena taraf signifikansi 5 persen dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2)=30-2=28$ di dapat nilai r tabel 0,361 lebih kecil dari r hitung.

Tabel 3.2 validitas pertanyaan X1 (kompensasi finansial langsung)

Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,628	0,361	Valid
2	0,448	0,361	Valid
3	0,504	0,361	Valid
4	0,527	0,361	Valid
5	0,458	0,361	Valid
6	0,576	0,361	Valid
7	0,457	0,361	Valid
8	0,623	0,361	Valid
9	0,524	0,361	Valid
10	0,691	0,361	Valid
11	0,582	0,361	Valid
12	0,542	0,361	Valid
13	0,517	0,361	Valid
14	0,767	0,361	Valid

Sumber : data primer (lampiran B)

Dari tabel 3.3 dibawah ini terdapat 12 pertanyaan pada lembar kuisioner. Pernyataan variabel kompensasi finansial tidak langsung dapat diketahui bahwa 11 butir pertanyaan tersebut valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena taraf signifikansi 5 persen dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2)=30-2=28$ didapat nilai r tabel sebesar 0,361 lebih kecil dari r hitung. Sedangkan 1 butir dinyatakan gugur yaitu butir no.10 (kelayakan waktu cuti haid). Hal ini karena taraf signifikansi 5 persen dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2)=30-2=28$ didapat nilai r tabel sebesar 0,361 lebih besar dari r hitung. Untuk itu item pertanyaan ini selanjutnya dikeluarkan dari model penelitian, sehingga untuk mengukur kompensasi finansial tidak langsung menggunakan 11 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid.

Tabel 3.3 validitas pertanyaan X2 (kompensasi finansial tidak langsung)

Kuisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,546	0,361	Valid
2	0,635	0,361	Valid
3	0,734	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,669	0,361	Valid
6	0,571	0,361	Valid
7	0,761	0,361	Valid
8	0,871	0,361	Valid
9	0,729	0,361	Valid
10	-0,150	0,361	Gugur
11	0,715	0,361	Valid
12	0,769	0,361	Valid

Sumber : data primer (lampiran B)

Dari tabel 3.4 dibawah ini terdapat 13 pertanyaan pada lembar kuisisioner. Pernyataan variabel kompensasi non finansial dapat diketahui bahwa 13 butir pertanyaan tersebut valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena taraf signifikansi 5 persen dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2)=30-2=28$ didapat nilai r tabel sebesar 0,361 lebih kecil dari r hitung.

Tabel 3.4 validitas pertanyaan X3 (kompensasi non finansial)

Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,537	0,361	Valid
2	0,566	0,361	Valid
3	0,671	0,361	Valid
4	0,694	0,361	Valid
5	0,674	0,361	Valid
6	0,701	0,361	Valid
7	0,675	0,361	Valid
8	0,790	0,361	Valid
9	0,709	0,361	Valid
10	0,698	0,361	Valid
11	0,763	0,361	Valid
12	0,466	0,361	Valid
13	0,764	0,361	Valid

Sumber : data primer (lampiran B)

Dari tabel 3.5 dibawah ini terdapat 31 pertanyaan pada lembar kuisisioner. Pernyataan variabel prestasi kerja dapat diketahui bahwa 31 butir pertanyaan tersebut valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena taraf signifikansi 5 % dan derajat kebebasan (df) yaitu $(n-2)=30-2=28$ didapat nilai r tabel sebesar 0,361 lebih kecil dari r hitung.

Tabel 3.5 validitas pertanyaan Y (Prestasi Kerja)

Kuisisioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,688	0,361	Valid
2	0,692	0,361	Valid
3	0,583	0,361	Valid
4	0,469	0,361	Valid
5	0,470	0,361	Valid
6	0,531	0,361	Valid
7	0,725	0,361	Valid
8	0,691	0,361	Valid
9	0,550	0,361	Valid
10	0,717	0,361	Valid
11	0,682	0,361	Valid
12	0,813	0,361	Valid
13	0,807	0,361	Valid
14	0,604	0,361	Valid
15	0,641	0,361	Valid
16	0,634	0,361	Valid
17	0,653	0,361	Valid
18	0,739	0,361	Valid
19	0,818	0,361	Valid
20	0,660	0,361	Valid
21	0,760	0,361	Valid
22	0,694	0,361	Valid
23	0,760	0,361	Valid
24	0,577	0,361	Valid
25	0,564	0,361	Valid
26	0,481	0,361	Valid
27	0,570	0,361	Valid
28	0,547	0,361	Valid
29	0,613	0,361	Valid
30	0,683	0,361	Valid
31	0,815	0,361	Valid

Sumber : data primer (lampiran B)

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau *reliable*. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien *alpha Cronbach* (Sugiyono, 2005, hlm. 282)

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana :

r_i = Alpha Cronbach

k = Mean kuadrat antara subyek

S_i^2 = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 persen, dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien *alpha Cronbach* positif $\geq 0,6$ maka faktor tersebut reliabel
2. Jika koefisien *alpha Cronbach* negatif $< 0,6$ maka faktor tersebut tidak reliabel.

3.8.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.5 Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0,8296	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,8955	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,8903	Reliabel
Prestasi Kerja	0,9530	Reliabel

Sumber : data primer

Karena r alpha adalah positif dan lebih besar dari 0,6; maka seluruh variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1. Metode kualitatif

Metode kualitatif adalah metode yang datanya diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan kemudian dipresentasikan. Pada metode kualitatif ini peneliti mencoba untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi pada karyawan perusahaan. Dan apa manfaat dari pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan PT TELKOM Yogyakarta.

3.9.2. Metode kuantitatif

Adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

3.9.2.1. Analisis Regresi Berganda.

Menurut Sugiyono (2005, hlm. 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = prestasi kerja karyawan

a = nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = 0$

b_1 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen)

b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

b_3 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen)

X_1 = kompensasi finansial langsung

X_2 = kompensasi finansial tidak langsung

X_3 = variabel kompensasi non finansial

3.9.2.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) (Sugiyono, 1999, hlm. 73). Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Pengujian ini perlu dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahan persamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F-signifikan <0,05; artinya apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) secara simultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi F atau F signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) secara simultan.

Adjusted R Square menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar *adjusted R square* semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3.9.2.3. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 atau 5%, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 1999, hlm. 63).

$$t = \frac{x - \mu_o}{s / \sqrt{n}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

x = rata-rata x

μ_o = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari nilai koefisien beta. Variabel bebas yang memiliki nilai beta paling besar, berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan atau dengan kata lain variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh atau sumbangan besar kepada variabel terikat.

3.9.2.4. Uji Anova

Uji anova digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini uji anova dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja). Uji anova dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 11 For Windows*.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah prestasi kerja pada karyawan tersebut dipengaruhi oleh Kompensasi finansial langsung (X_1), Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), Kompensasi non finansial (X_3) serta seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini juga mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan serta mengetahui hubungan antara karakteristik demografi terhadap prestasi kerja karyawan.

Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 92 persen dari jumlah kuesioner yang disebar, ini dapat dilihat dari tabel 4.1.

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
1	Jumlah kuesioner yang disebar	87	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali atau rusak	7	8
3	Jumlah kuesioner yang diolah	80	92

Sumber : Data primer diolah, 2007

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan

logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial meliputi analisis regresi berganda, korelasi parsial, korelasi berganda dan ANOVA.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran C. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan wujud fisik responden dalam hal ini, jenis kelamin bisa dilihat sebagaimana yang tersaji dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	53	66,3
Wanita	27	33,8
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa karyawan PT TELKOM Yogyakarta adalah didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin pria, yaitu sebanyak 53 orang karyawan atau 66,3 persen dari total responden,

sedangkan untuk karyawan perempuan berjumlah 27 orang atau 33,8 persen dari total responden.

Karyawan pria biasanya lebih cekatan dan teliti dalam bekerja serta dari segi fisik lebih kuat sehingga saat ini banyak jabatan-jabatan penting disuatu instansi diisi oleh kaum pria. Karena telah bekerja sesuai yang diharapkan tentunya menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, (Arsmtrong, 1992, hlm. 183).

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
< 30 tahun	24	30,0
30 - 40 tahun	29	36,3
41 - 50 tahun	23	28,8
> 50 tahun	4	5
Total	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dengan melihat struktur umur Karyawan PT TELKOM Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berumur 30 – 40 tahun yaitu sebesar 36,3 persen atau 29 orang. Sedangkan distribusi umur yang lain yaitu antara 41 – 50 tahun sebesar 28,8 persen atau 23 orang, lebih dari 50 tahun sebesar 5 persen atau 4 orang dan terakhir kurang dari 30 tahun

sebesar 30 persen atau 24 orang. Artinya bahwa mayoritas karyawan PT TELKOM Yogyakarta dalam usia produktif.

Hal ini memberikan gambaran kepada kita bahwa sesuai dengan pertambahan usia, daripadanya dituntut usaha yang sinambung untuk memberikan sumbangan yang berarti bagi kehidupannya sendiri dan pada gilirannya akan mempengaruhi kehidupan bermasyarakat pada umumnya. Setiap orang hendaknya juga menyadari bahwa sesuai dengan bertambahnya usia, dia diberikan kesempatan untuk berbuat lebih banyak sebagai tanda dia sementara memasuki usia dewasa, di mana tanggungjawab adalah bagian dari dirinya sendiri: tanggung jawab bagi diri, hidup dan karya serta tanggung jawab lain yang melekat padanya karena mengemban tugas tertentu, baik sebagai pelayan masyarakat ataupun juga sebagai pelayan pelanggan karena keanggotaannya dalam suatu organisasi. (Cosmas Vernandez, 2003, hlm.4)

Dengan ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal PT TELKOM Yogyakarta karena karyawan berada dalam usia produktif yang mempengaruhi produktifitas kerja dan kesehatan kerja, karena bidang tugas yang diberikan cukup berat dan bersentuhan langsung dengan pelanggan dan *maintanance*. Dengan karyawan yang mayoritas berusia produktif diharapkan prestasinya tinggi.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 7 tahun	18	22,5
7 - 12 tahun	25	31,3
13 - 18 tahun	11	13,8
19 - 24 tahun	15	18,8
> 25 tahun	11	13,8
Total	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara 7 – 12 tahun yaitu sebesar 31,3 persen atau 25 orang. Sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu antara 13 – 18 tahun sebesar 13,8 persen atau 11 orang, antara 19 – 24 tahun dan lebih dari 25 tahun masing – masing sebesar 13,8 persen atau 11 orang, dan terakhir kurang dari 7 tahun sebesar 22,5 persen atau 18 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT TELKOM Yogyakarta telah cukup berpengalaman dalam menjalankan profesinya, sehingga kecenderungan kualitas kerja yang diberikan juga cukup baik. Dari hasil deskripsi mengenai masa kerja ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja diatas 7 tahun yang bisa di artikan bahwa karyawan tidak cenderung untuk berpindah pekerjaan.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. (Sondang P. Siagian, 2004, hlm 297)

Karena menurut penulis semakin lama para karyawan bekerja di suatu instansi maka akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Masa kerja yang lama menunjukkan karyawan betah untuk tinggal dan bekerja di instansi tersebut. Selain itu, dengan masa kerja yang lama tentunya masih adanya harapan pengembangan karir jika para karyawan PT TELKOM tersebut masih memiliki kapabilitas dan kompetensi terhadap karirnya di PT TELKOM Yogyakarta.

Mungkin pula terjadi bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin. (Sondang P. Siagian, 2004, hlm 296)

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahannya, di kelompokkan kedalam tiga kelompok. Kelompok pertama yaitu responden dengan status belum menikah, responden dengan status menikah dan berstatus janda/duda.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
Belum Menikah	18	22.5
Sudah Menikah	60	75
Janda / Duda	2	2.5
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 60 orang karyawan atau 75 persen.

Banyak wanita karir yang berkarya dalam aneka ragam organisasi karena keinginan untuk mengabdikan pengetahuannya kepada masyarakat, bangsa dan negaranya dan bukan karena motif mencari nafkah. Namun memang adakalanya tekanan ekonomi menjadi faktor penyebab para wanita turut mencari nafkah seperti dalam hal penghasilan suami dirasakan kurang memadai guna memenuhi kebutuhan keluarga yang bersangkutan. (Sondang P. Siagian, 2006, hlm. 50)

Dalam penelitian Maria, Dari populasi 140 orang diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja antara karyawan yang kawin dengan karyawan yang tidak kawin yang ditunjukkan dengan nilai t hitung -0,616 dengan nilai probabilitas $0,539 > 0,05$. Rata-rata (mean) prestasi kerja karyawan yang tidak kawin lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kawin. Hal ini terjadi apabila wanita

yang sudah menikah dan status pencarian utama lebih banyak karena seseorang yang merasa sebagai pencari penghasilan utama maka rasa untuk berkuasa menjadi lebih besar, apabila motivasi akan pekerjaan besar maka bisa diharapkan bahwa prestasi kerja juga akan meningkat.

Dengan status karyawan yang sudah berumah tangga, menurut penulis ini akan lebih bisa memotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena seseorang yang sudah menikah akan bertanggung jawab terhadap keluarga dalam hal pemenuhan kebutuhan keluarga dan terpacu untuk bekerja dengan maksimal, agar hasil yang dibawa pulang juga bisa maksimal.

4.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, di kelompokkan kedalam lima kelompok, yaitu ; SMP, SMA, Akademi/diploma, S1, dan S2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam tabel 4.6.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	2	2.5
SMA	30	37.5
Akademi/diploma	28	35.
S1	20	25.
S2	0	0
Total	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT TELKOM Yogyakarta adalah tamatan SMA dengan jumlah 30 orang karyawan atau 37,5 persen dari total responden. Terbanyak kedua adalah responden dengan tingkat pendidikan Akademi yaitu berjumlah 28 orang karyawan atau 35,0 persen dari total responden, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 20 orang karyawan atau 25 persen dari total responden. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 2 orang karyawan atau 2,5 persen dari total responden dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S2.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. (Sondang P. Siagian, 2006, hlm. 127)

Tingkat pendidikan formal karyawan PT TELKOM Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu karyawan yang dimiliki. Disamping itu meskipun tingkat pendidikan formal mereka yang sudah tinggi pihak pimpinan masih membekali karyawannya dengan keterampilan dan keahlian yang berhubungan dengan jaringan telekomunikasi.

Tingkat pendidikan sering ditemukan berhubungan negatif dengan prestasi kerja, meskipun hasil penelitian tersebut tidak seluruhnya

konsisten. Hal ini disebabkan oleh pendidikan sering membentuk keterampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan individu sering tidak terpenuhi dan menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka semakin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja, Guntur dan Syafarudin (2005, hlm. 96).

4.1.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah	Prosentase (%)
Tidak ada	19	23,8
< 3 orang	27	33,8
3 – 4 orang	31	38,8
> 5 orang	3	3,8
Total	80	100

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT TELKOM Yogyakarta adalah mempunyai tanggungan berjumlah antara 3 – 4 orang atau sebesar 38,8 persen dari total responden. Sedangkan yang mempunyai tanggungan lebih dari 5 orang yaitu berjumlah 3 karyawan atau 3,8 persen, tanggungan kurang dari 3 orang sebesar 33,8 persen atau 27 orang dan yang tidak mempunyai tanggungan

sebesar 23,8 persen atau 19 orang. Jumlah tanggungan karyawan PT TELKOM Yogyakarta mayoritas berjumlah antara 3 – 4 orang.

Menurut penelitian Jihad Santoso, apabila setiap orang usia produktif menanggung 3-4 orang usia non produktif. Hal ini cukup memberatkan karena idealnya setiap orang usia produktif hanya menanggung maksimal 2 orang usia non produktif

Hal ini diharapkan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang memiliki prestasi bagus dalam pekerjaannya mampu menambah kompensasi yang didapat, sehingga mampu mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

4.1.1.6. Kesimpulan Karakteristik Dominan Secara Keseluruhan

Hasil deskripsi yang paling dominan berdasarkan karakteristik dapat dilihat dalam tabel 4.9

Tabel 4.9

Karakteristik Dominan Secara Keseluruhan

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	53	66,3
Umur	30 - 40 tahun	29	36,3
Masa Kerja	7 - 12 tahun	25	31,3
Status Pernikahan	Menikah	60	75
Pendidikan	SMA	30	37,5
Jumlah Tanggungan	3 - 4 orang	31	38,8

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran C)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas karakteristik responden yang bekerja di PT TELKOM Yogyakarta dari 80 responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dengan jumlah 53 orang atau 66.3 persen, umur berkisar 30-40 tahun dengan jumlah 29 orang atau 36,3

persen, masa kerja antara 7-12 tahun dengan jumlah 25 orang atau 31,30 persen, status pernikahan menikah dengan jumlah 60 orang atau 75 persen, pendidikan SMA dengan jumlah 30 orang atau 37,5 persen, serta jumlah tanggungan antara 3-4 orang dengan jumlah 31 orang atau 38.8 persen.

4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1. Variabel Independen

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan kompensasi non finansial (X_3). Kompensasi finansial langsung (X_1) diukur dengan 14 pertanyaan, kompensasi finansial tidak langsung (X_2) diukur dengan 12 pertanyaan, dan kompensasi non finansial (X_3) diukur dengan 13 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut :

Skala tertinggi = 4

Skala terendah = 1

Interval = $(4-1)/4 = 0,75$

Interval = 1 - 1,75 = Sangat Tidak Baik

1,76 - 2,5 = Tidak Baik

2,51 - 3,25 = Baik

3,26 - 4 = Sangat Baik.

Jawaban Sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen. Berdasarkan Tabel 4.10 di bawah ini dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 53,7 persen. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,76 menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian yang tinggi karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.10

Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

No	Item Kompensasi Finansial	STB	TB	B	SB	Mean	%	Ket
1	Gaji dasar	2	12	50	16	3.00	75	Baik
2	Kecukupan gaji dasar untuk pemenuhan kebutuhan	1	14	54	11	2.94	72,5	Baik
3	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab	0	14	47	19	3.06	76,5	Baik
4	Tunjangan posisi	8	36	30	6	2.43	60,75	Tidak Baik
5	Kecukupan tunjangan	6	42	28	4	2.38	59,5	Tidak Baik
6	Besarnya tunjangan dasar	2	15	49	14	2.94	73,5	Baik
7	Kelayakan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan	1	21	39	19	2.95	73,75	Baik
8	Besarnya tunjangan perumahan	7	30	36	7	2.54	63,5	Baik
9	Kelayakan tunjangan perumahan	5	50	23	2	2.28	57	Tidak Baik
10	Besarnya tunjangan transport	2	12	58	8	2.90	72,5	Baik
11	Kelayakan tunjangan transport	2	22	46	10	2.80	70	Baik
12	Besarnya bonus yang diterima	0	36	40	4	2.60	65	Baik
13	Kelayakan bonus prestasi	1	9	53	17	3.08	77	Baik
14	Kesesuaian bonus dengan beban pekerjaan	1	26	48	5	2.71	67,75	Baik
	Jumlah	38	339	601	142			
	Persentase	3.4%	30.3 %	53.7 %	12.7 %			
	Rata - rata total					2.76	68,87	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Hasil ini berarti bahwa PT TELKOM telah memberikan gaji yang layak, memberikan tunjangan, tunjangan transport dan serta adanya bonus yang sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan beserta keluarganya. Hal ini disebabkan karena kompensasi finansial sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama.

Meskipun begitu dari hasil di atas tunjangan posisi dan tunjangan perumahan menunjukkan hasil yang tidak baik. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan ini terpenuhi akan muncul kebutuhan – kebutuhan baru dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini adalah variabel kompensasi finansial tidak langsung. Berdasarkan Tabel 4.11 di bawah ini dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 52,3 persen. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,64 menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian yang baik karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.11
Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)

No	Item Kompensasi Finansial Tidak langsung	STB	TB	B	SB	Rata - rata	%	Keterangan
1	Kelayakan JAMSOSTEK	1	11	49	19	3.08	77	Baik
2	Kesesuaian JAMSOSTEK	0	19	51	10	2.89	72,25	Baik
3	Tabungan pensiun	9	40	27	4	2.33	58,25	Tidak Baik
4	Kesesuaian tabungan pensiun	12	34	29	5	2.34	58,5	Tidak Baik
5	Lama waktu cuti	3	27	43	7	2.68	67	Baik
6	Biaya libur tahunan	0	31	40	9	2.73	68,25	Baik
7	Kesesuaian biaya cuti	0	19	55	6	2.84	71	Baik
8	Lamanya waktu cuti besar	6	27	39	8	2.61	65,25	Baik
9	Kelayakan besarnya tunjangan cuti besar	0	25	49	6	2.76	69	Baik
10	Kelayakan waktu cuti sakit	5	11	58	6	2.81	70,25	Baik
11	Kelayakan waktu untuk alasan penting	20	39	20	1	2.03	50,75	Tidak Baik
	Jumlah	56	283	460	81			
	Persentase	6,4%	32,2%	52,3%	9,2%			
	Rata - rata total					2.64	66,13	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Karyawan memberikan penilaian tidak baik pada item pertanyaan tabungan pensiun, kesesuaian tabungan pensiun dan kelayakan waktu untuk alasan penting. Karyawan PT TELKOM Yogyakarta masih memberikan penilaian tidak baik pada item tabungan pensiun mungkin disebabkan karena PT TELKOM Yogyakarta merupakan perusahaan BUMN sehingga tabungan pensiun yang diterima tidak seperti pegawai negeri sipil tetapi berupa pesangon dari perusahaan yang bersangkutan, jumlahnya juga disesuaikan dengan masa kerja karyawan.

Hasil ini berarti bahwa PT TELKOM telah memberikan dengan baik program jaminan pendapatan, kelangsungan mendapat penghasilan ketika

tidak bekerja, dan mendapat cuti (tahunan, sakit, alasan penting). Kompensasi langsung diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati, untuk menikmati kompensasi tersebut menunggu kelak pada waktu yang ditentukan.

Tabel 4.12

Variabel Kompensasi Non Finansial (X₃)

No	Item Kompensasi Non Finansial	STB	TB	B	SB	Rata - rata	%	Keterangan
1	Hubungan dengan atasan	0	9	51	20	3.14	78,5	Baik
2	Hubungan dengan rekan kerja	0	37	38	5	2.60	65	Baik
3	Kehadiran di kantor	0	12	64	4	2.90	72,5	Baik
4	Partisipasi rekan kerja	1	4	66	9	3.04	76	Baik
5	Status sosial	0	6	62	12	3.08	77	Baik
6	Pengaruh pekerjaan pada status	0	11	60	9	2.98	74,5	Baik
7	Interaksi dengan orang baru	0	14	54	12	2.98	74,5	Baik
8	Tantangan kerja	1	23	46	10	2.81	70,25	Baik
9	Tanggung jawab	0	13	63	4	2.89	72,25	Baik
10	Kebebasan berpendapat	7	27	41	5	2.55	63,75	Baik
11	Kebebasan bekerja	0	13	57	10	2.96	74	Baik
12	Promosi jabatan	0	22	56	2	2.75	68,75	Baik
13	Hukuman	2	23	43	12	2.81	70,25	Baik
	Jumlah	11	214	701	114			
	Persentase	1.1%	20.6%	67.4%	11.0%			
	Rata - rata total					2.88	72,1	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 67,4 persen. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,88

menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian yang Baik karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini berarti bahwa PT TELKOM telah memberikan penghargaan yang bersifat interpersonal, dan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu. Penghargaan interpersonal merupakan penghargaan yang dirasakan oleh karyawan karena bekerja di PT TELKOM Yogyakarta yaitu terwujud dengan adanya hubungan yang baik antara atasan maupun bawahan, meningkatnya status sosial karyawan di mata masyarakat karena bekerja di PT TELKOM dan kemudahan menjalin hubungan dengan masyarakat karena pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan. Sedangkan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu bersifat intrinsik, yaitu adanya tantangan, tanggung jawab dan otonomi atau wewenang dalam bekerja.

4.1.2.2 Variabel *Dependent* (Prestasi kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan diukur dengan 31 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel prestasi kerja karyawan.

Berikut ini adalah hasil variabel prestasi kerja. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,89 menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian yang Baik karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.11 Variabel Prestasi kerja (Y)

No	Item Prestasi Kerja	STB	TB	B	SB	Rata - rata	%	Keterangan
1	Ketelitian	1	12	56	11	2.96	74	Baik
2	Tidak mengulangi kesalahan	0	5	57	18	3.16	79	Baik
3	Pekerjaan rapi	0	9	55	16	3.09	77,25	Baik
4	Bekerja dengan cepat	0	16	61	3	2.84	71	Baik
5	Hasil pekerjaan diterima tasan	1	8	60	11	3.01	75,25	Baik
6	Menjalankan tugas dengan baik	0	24	42	14	2.88	72	Baik
7	Pujian atas hasil kerja	1	24	46	9	2.79	69,75	Baik
8	Tugas rutin dikerjakan dengan baik	0	26	50	4	2.73	68,25	Baik
9	Tugas ekstra dilakukan dengan baik	1	14	62	3	2.84	71	Baik
10	Bekerja dengan giat	0	13	61	6	2.91	72,25	Baik
11	Tugas dapat diselesaikan sendiri	1	5	70	4	2.96	74	Baik
12	Mampu menyelesaikan pekerjaan	1	11	64	4	2.89	72,25	Baik
13	Hadir tepat waktu	0	11	61	8	2.96	74	Baik
14	Tidak bolos	0	18	53	9	2.89	72,25	Baik
15	Mampu mengerjakan dengan cepat	0	8	61	11	3.04	76	Baik
16	Tugas rutin dikerjakan dengan baik	0	13	58	9	2.95	73,75	Baik
17	Tidak menunda pekerjaan	2	16	58	4	2.80	70	Baik
18	Ambil bagian dalam pekerjaan	0	8	62	10	3.03	75,25	Baik
19	Memberikan ide	0	24	53	3	2.74	68,5	Baik
20	Melaksanakan tugas baru	0	35	44	1	2.58	64,5	Baik
21	Cepat menguasai tugas	0	30	47	3	2.66	66,5	Baik
22	Mudah beradaptasi	1	34	42	3	2.59	64,75	Baik
23	Berkembang bersama perusahaan	1	10	61	8	2.95	73,75	Baik
24	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0	14	50	16	3.03	75,75	Baik
25	Berkoordinasi dengan atasan	0	13	53	14	3.01	75,25	Baik
26	Berkoordinasi dengan rekan	0	18	56	6	2.85	71,25	Baik
27	Melaksanakan tugas dari atasan	1	12	54	13	2.99	74,75	Baik
28	Menggunakan peralatan keselamatan	0	17	46	17	3.00	75	Baik
29	Bekerja tanpa menunggu perintah	0	20	48	12	2.90	72,5	Baik
30	Mengusai pekerjaan dengan baik	0	27	44	9	2.78	69,5	Baik
31	Memahami prosedur pekerjaan	0	8	67	5	2.96	74	Baik
	Jumlah	11	503	1702	264			
	Persentase	0.4%	20.3%	68.6%	10.6%			
	Rata - rata total					2.89	72,4	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

. Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik yaitu sebesar 68,6 persen terhadap item ketelitian, tidak mengulangi kesalahan, kerapian, ketepatan, pekerjaan diterima baik atasan, menjalankan tugas dengan baik, mampu menyelesaikan tugas, tidak pernah bolos, melaksanakan tugas rutin dengan baik, memberikan ide pemecahan masalah, selalu berkoordinasi dengan rekan kerja, dan karyawan memahami prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan

Dengan demikian melihat hasil deskriptif pada variabel kompensasi masih ada karyawan yang memberikan penilaian yang tidak baik, sehingga tidak sepenuhnya prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja tidak semua orang hanya mengejar uang semata dalam bekerja untuk mencapai kepuasan. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan.

Karyawan berusaha untuk mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Gaji atau upah bisa dikatakan baik atau memenuhi kriteria apabila; gaji

adil secara personal atau individual artinya gaji yang diterima besar atau kecilnya sesuai dengan input karyawan tersebut yang memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman, umur, lama mengabdikan, etnik dan lain-lain. Tingkat posisi kita di organisasi, tingkat kesusahan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, ruang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adil secara internal, maksudnya tinggi rendahnya gaji tergantung tinggi rendahnya nilai suatu pekerjaan dengan *job evaluation*. Mampu menciptakan keadilan eksternal, artinya gaji yang diberikan perusahaan relative sama dengan gaji yang diberikan perusahaan lain untuk nilai yang sama, (Stephen P. Robinson 1996, hlm. 181).

4.2. Analisis Inferensial

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft ware*) komputer program SPSS 11.

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.12.

:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Prestasi kerja

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung
Konstanta	0.331	0.328	1.008
Kompensasi finansial langsung (X ₁)	0.438	0.075	5.870
Kompensasi finansial tidak langsung (X ₂)	0.167	0.067	2.493
Kompensasi non finansial (X ₃)	0.318	0.082	3.852
F hitung		23,086	
Adjusted R ²		0,456	

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 6)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,331 + 0,438 X_1 + 0,167 X_2 + 0,318 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

4.2.1.1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai Konstanta sebesar 0,331 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan

kompensasi non finansial ($X=0$) maka prestasi kerja Karyawan PT TELKOM Yogyakarta adalah 0,331

4.2.1.2. Koefisien Kompensasi finansial langsung (b_1)

Kompensasi finansial langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,438. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi finansial langsung dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi finansial langsung yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi finansial langsung yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

4.2.1.3. Koefisien Kompensasi finansial tidak langsung (b_2)

Kompensasi finansial tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,167. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi finansial tidak langsung dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi finansial tidak langsung karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi finansial tidak langsung yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

4.2.1.4. Koefisien Kompensasi non finansial (b_3)

Kompensasi non finansial (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,318. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi non finansial dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi non finansial yang semakin baik mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi non finansial yang semakin buruk maka prestasi kerja akan menurun.

4.2.2. Uji Hipotesis

4.2.2.1. Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak

Tabel 4.14 ini merupakan hasil dari uji F yang menggunakan program SPSS for Windows.

Tabel 4.14.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.567	3	1.189	23.086	.000 ^a
	Residual	3.914	76	.052		
	Total	7.482	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (Lampiran 6)

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi finansial langsung (X_1), Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan

Kompensasi non finansial (X_3) secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Jika $p\text{-value (sigF)} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

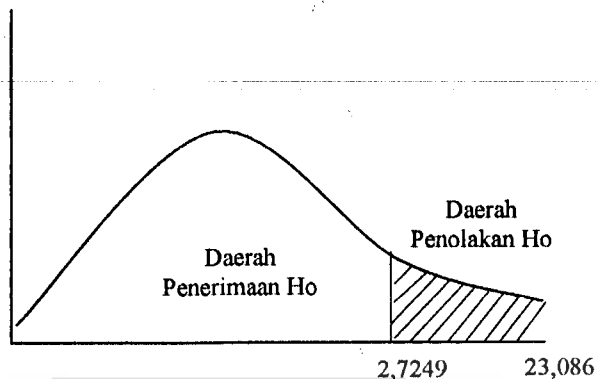
H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi finansial langsung (X_1), Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan Kompensasi non finansial (X_3) secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Jika $p\text{-value (sigF)} \leq 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan berpedoman DF (3; 76) diperoleh F Tabel sebesar 2,7249

Dari tabel 4.14 di atas di dapat $F \text{ hitung}$ sebesar 23,086 dengan signifikansi ($p\text{-value}$) 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $p\text{-value}$ jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditolerir 0,05, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($23,086 > 2,7249$) maka H_a diterima dan menolak H_0 (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa Kompensasi finansial langsung (X_1), Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan Kompensasi non finansial (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan di PT TELKOM Yogyakarta.

Hal ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :



Gambar. 4. 1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 dengan Uji F

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM dapat diterima.

4.2.2.2. Analisis Korelasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebasnya dapat dilihat dari tabel 4.15.

Tabel 4.15

**Nilai dari Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi,
dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.456	.22695

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 4.15 dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,691. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,456, maka dapat diartikan bahwa 45,6 persen prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi finansial langsung (X_1), Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), dan Kompensasi non finansial (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 54,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.2.2.3. Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “Faktor kompensasi finansial yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT TELKOM Yogyakarta” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Sedangkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir (5%), dapat digunakan untuk menyimpulkan untuk menolak atau menerima hipotesis. Jika nilai p-value $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent, dan sebaliknya jika p-value $\leq 0,05$ atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen

terhadap variabel dependen.

Sedangkan analisis Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial (r^2).

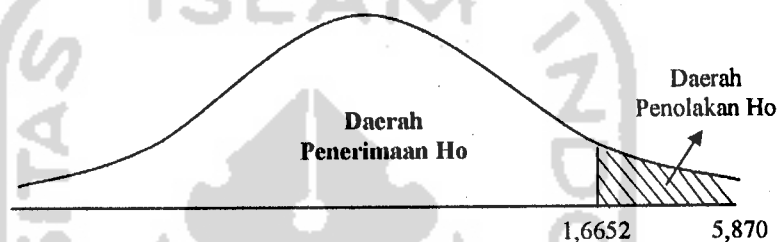
Hasil koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koef. Korelasi Parsial (r)	Koef. Determinasi Parsial (r^2)	t test	t tabel	p-value
Kompensasi finansial langsung (X1)	0.558	0.312	5.870	1,6652	0.000
Kompensasi finansial tidak langsung (X2)	0.275	0.076	2.493	1,6652	0.015
Kompensasi non finansial (X3)	0.404	0.163	3.852	1,6652	0.000

- 1) $r_{y1,23} = 0,558$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 55,8% antara kompensasi finansial langsung dan prestasi kerja. Maksudnya semakin besar kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus maka prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial dalam keadaan konstan. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,312 artinya 31,2% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung karyawan.

Sedangkan uji signifikansi diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,000 < 0,05$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,870 > 1,6652$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



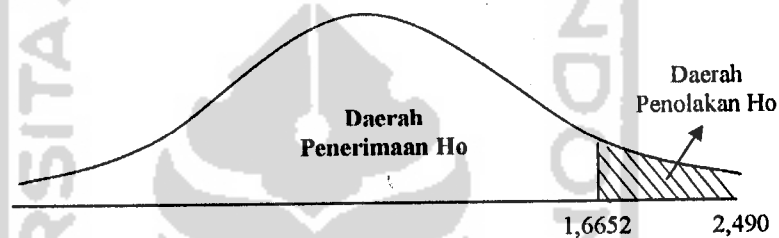
Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi Finansial Langsung

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh secara signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TELKOM dapat diterima.

- 2) $r_{y2,13} = 0,275$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 27,5 persen antara kompensasi finansial tidak langsung dan prestasi kerja. Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari Jamsostek dan cuti semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan Kompensasi finansial langsung, dan Kompensasi non finansial dalam keadaan konstan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,076 artinya 7,6

persen variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial tidak langsung karyawan.

Sedangkan uji signifikansi diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,015 < 0,05$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,493 > 1,6652$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi finansial tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi Finansial tidak Langsung

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM dapat diterima.

- 3) $r_{y3,12} = 0,404$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 40,4 persen antara kompensasi non finansial dan prestasi kerja. Apabila kompensasi non finansial semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan Kompensasi finansial langsung, dan Kompensasi finansial tidak langsung dalam keadaan konstan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi (r^2) sebesar

0,163 artinya 16,3 persen variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi non finansial.

Sedangkan uji signifikansi diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,000 < 0,05$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,852 > 1,6652$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi Non Finansial

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TELKOM dapat diterima.

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh dominan dengan koefisien determinasi paling besar yaitu sebesar 31,2 persen. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dibuktikan.

4.2.3. Analisis Variance (One Way Anova)

Pada rumusan masalah ketiga yang diajukan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah apakah terdapat perbedaan prestasi kerja yang signifikan ditinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan keluarga karyawan PT TELKOM Yogyakarta.

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, peneliti membuat formulasi hipotesis sekaligus sebagai jawaban sementara, yaitu bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan keluarga karyawan PT TELKOM Yogyakarta. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka peneliti menggunakan analisis Anova. Prosedur pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

4.2.3.1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden yang lainnya.

H_a : Ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden yang lainnya.

4.2.3.2. Menentukan Nilai Kritis Pengujian

Untuk menentukan F tabel, hingga, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5 persen dengan *degree of freedom* pembilang $df = k$ dan *degree of freedom* penyebut $df = n - k - 1$.

4.2.3.3. Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 : diterima jika nilai F hitung $> F$ tabel

H_a : ditolak jika nilai F hitung $\leq F$ tabel

4.2.3.4. Kesimpulan Pengujian

Hasil Uji Anova dapat ditunjukkan pada berikut :

1. Hasil Pengujian Anova Berdasarkan Usia

Tabel 4.18

Hasil Uji Anova Berdasarkan Usia

ANOVA					
Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.124	3	.041	.428	.733
Within Groups	7.357	76	.097		
Total	7.482	79			

Sumber: Data Primer Diolah (2007)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,733 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan umur pada taraf nyata 5 persen.

2. Hasil Pengujian Annova Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.19

Hasil Uji Anova Berdasarkan Jenis Kelamin

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.208	1	.208	2.229	.139
Within Groups	7.274	78	.093		
Total	7.482	79			

Sumber : Data Primer Diolah (2007)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,139 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan jenis kelamin pada taraf nyata 5 persen.

3. Hasil Pengujian Annova Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.20

Hasil Uji Anova Berdasarkan Masa Kerja

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.914	4	.229	2.610	.042
Within Groups	6.567	75	.088		
Total	7.482	79			

Sumber : Data Primer Diolah (2007)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan masa kerja pada taraf nyata 5 persen.

4. Hasil Pengujian Anova Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.21
Hasil Uji Anova Berdasarkan Status Pernikahan

ANOVA					
Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.001	2	.000	.005	.995
Within Groups	7.481	77	.097		
Total	7.482	79			

Sumber : Data Primer Diolah (2007)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,995 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan status pernikahan pada taraf nyata 5 persen.

5. Hasil Pengujian Annova Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.22

Hasil Uji Anova Berdasarkan Pendidikan Terakhir

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.196	3	.399	4.821	.004
Within Groups	6.286	76	.083		
Total	7.482	79			

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan pendidikan terakhir pada taraf nyata 5 persen.

6. Hasil Pengujian Annova Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Tabel 4.23

Hasil Uji Anova Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.083	3	.028	.284	.837
Within Groups	7.399	76	.097		
Total	7.482	79			

Sumber : Data Primer Diolah (2007)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *Statistical software* SPSS 11 diperoleh sig-t (pvalue) sebesar $0,839 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga

dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara profil responden satu dengan profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga pada taraf nyata 5 persen.

Hasil pengujian *Analysis of variance* pada ke enam variabel demografi yang terdiri dari : usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, pendidikan terakhir, jumlah tanggungan keluarga. Hasil uji Anova diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi responden dengan prestasi kerja karyawan pada profil usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah tanggungan. Tetapi disisi lain terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi responden dengan prestasi kerja karyawan masa kerja dan pendidikan terakhir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh penelitian pada awal bab adalah terbukti.

4.2.3.5.

Hasil Uji Anova dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Anova

Karakteristik	F test	p-value	Keterangan
Usia	0.428	0.733	Tidak signifikan
Jenis Kelamin	2.229	0.139	Tidak signifikan
Masa Kerja	2.610	0.042	Signifikan
Status Pernikahan	0.005	0.995	Tidak signifikan
Pendidikan terakhir	4.821	0.004	Signifikan
Jumlah tanggungan keluarga	0.284	0.837	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang signifikan karakteristik demografi responden dengan prestasi kerja karyawan terutama untuk masa kerja dan pendidikan terakhir. Hal ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dan pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Sedangkan berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga tidak terbukti secara signifikan.

4.3.Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM adalah sebesar 45,6 persen dan sisanya sebesar 54,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lainnya. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan kompensasi finansial terbukti merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa terjadi perbedaan yang signifikan prestasi kerja karyawan berdasarkan masa kerja dan pendidikan terakhir.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Yudi Hartanti (2005) yang menemukan bahwa faktor kompensasi

yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor kompensasi non finansial, sedangkan faktor kompensasi finansialnya tidak berpengaruh pada kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk kompensasi non finansial sebesar 7,673; sedangkan t hitung untuk kompensasi finansial sebesar -0,599.

Hasil yang lain menemukan bahwa terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan antara karakteristik anggota Polri Mapolres Wonogiri (umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, golongan) terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai X^2 hitung yang lebih kecil dari X^2 jadi dapat dikatakan bahwa faktor demografi tidak secara nyata dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri

Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya kompensasi finansial merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Perusahaan

dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi kerja mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi kerja lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada PT TELKOM Yogyakarta maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar.

Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, tunjangan, dan bonus sebagai kompensasi finansial langsung karena terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa telah adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Hal ini penting karena salah satu elemen penting yang mempengaruhi produktivitas dalam perusahaan yaitu penetapan kebijakan-kebijakan kompensasi yang diberlakukan pada perusahaan yang bersangkutan. Pimpinan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap penghargaan terhadap kemampuan pegawai/karyawan melalui penetapan upah atau kebijakan sistem kompensasi yang diberlakukan.

Besarnya balas jasa atau kompensasi ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai

maka semakin puas sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat produktivitas perusahaan yang relevan.

Selain itu jika kompensasi rendah / tidak sesuai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, terutama pada PT TELKOM Yogyakarta yang merupakan perusahaan yang berhubungan secara langsung dengan pelanggan yang menggunakan jasa telekomunikasi, sehingga dituntut untuk selesai tepat waktu, dan memenuhi standar kerja, maka berhubungan langsung dengan komplain konsumen. Dengan demikian karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang responsif, dan empati serta harus bersikap bijaksana, karena tidak sedikit kasus kekecewaan konsumen atas komplain yang diajukan dapat menyinggung perasaan karyawan. Hal ini jika tidak dimbangi dengan sistem kompensasi yang adil, sesuai dan mencukupi dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, implikasinya pelayanan kepada konsumen akan menjadi buruk.

Namun demikian Kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam perusahaan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan

ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitasnya.

Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performance*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang signifikan karakteristik demografi dengan prestasi kerja karyawan di PT TELKOM Yogyakarta. Hubungan yang signifikan tersebut terjadi pada masa kerja dan pendidikan terakhir responden. Hal ini berarti semakin besar tingkat pendidikan responden dan masa kerjanya maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga tidak berhubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 53,7 persen. Namun demikian masih terdapat penilaian yang tidak baik yaitu pada tunjangan posisi, kecukupan tunjangan, dan kelayakan tunjangan perumahan. Begitu juga untuk penilaian terhadap kompensasi finansial tidak langsung mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 52,3 persen. Penilaian tidak baik hanya terjadi pada item tabungan

pensiun, kesesuaian tabungan pensiun serta kelayakan waktu untuk alasan penting. Sedangkan penilaian terhadap kompensasi non finansial mayoritas memberikan penilaian Baik terhadap kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT TELKOM yaitu sebesar 67,4 persen dan tidak ada satu atributpun yang dinilai tidak baik. Begitu juga dengan prestasi kerja karyawan dimana mayoritas memberikan penilaian baik yaitu sebesar 68,6 persen terhadap item ketelitian, tidak mengulangi kesalahan, kerapian, ketepatan, pekerjaan diterima baik atasan, menjalankan tugas dengan baik, mampu menyelesaikan tugas, tidak pernah bolos, melaksanakan tugas rutin dengan baik, memberikan ide pemecahan masalah, selalu berkoordinasi dengan rekan kerja, dan karyawan memahami prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan.

3. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT TELKOM Yogyakarta
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja Karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,870 > 1,6652$), kompensasi finansial tidak langsung, terhadap prestasi kerja Karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,493 > 1,6652$), dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja Karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,852 > 1,6652$)

5. Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta yang dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien determinasi variabel kompensasi finansial langsung sebesar 31,2 persen lebih besar dari variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 7,6 persen, dan kompensasi non finansial sebesar 16,3 persen.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini, terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap kebijaksanaan perusahaan, khususnya terhadap karyawan PT TELKOM Yogyakarta. Pihak atasan hendaknya memberikan perhatian khusus terhadap faktor finansial, karena berdasarkan penelitian ini faktor finansial mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja dan masih merupakan faktor yang diharapkan karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Arah peningkatan diprioritaskan pada atribut yang dinilai masih tidak baik yaitu dengan memberikan tunjangan posisi serta kecukupan tunjangan posisi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta kelayakan tunjangan perumahan. Hal ini seharusnya perusahaan memberikan perhatian lebih pada item- item tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan untuk

meningkatkan prestasi kerja.

2. Tabungan pensiun dan kelayakan tabungan pensiun seharusnya diperhatikan oleh perusahaan mengenai porsi yang dibayarkan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan di masa pensiun.
3. Dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan hendaknya memperhatikan masa kerja karyawan dan tingkat pendidikan karyawan. Untuk itu program-program pendidikan lanjutan bagi karyawan hendaknya diperhatikan agar karyawan pendidikan karyawan sesuai dengan bidang kerjanya. Begitu juga dengan masa kerja karyawan, hendaknya tingkat turnover karyawan dicegah sedini mungkin agar tidak terjadi pergantian karyawan agar prestasi yang dihasilkan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1999). *Psikologi Industri*. Cetakan Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi (1983). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : PT Bina Aksara
- Djamarah, S.F. (1994). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Flippo, B Edwin. (1986). *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Edisi ke 6. Erlangga. Jakarta
- Edwin B, Flippo. (1987). *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. Penerbit Erlangga.
- Hadi, Sutrisno (1995). *Metodologi research*. Yogyakarta :Andi Offset
- Handoko Hani, (2001). *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE
- Heidjrachman & Suad Husnan. (1989). *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh PT Bumi Aksara.. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Salemba Empat
- Maria. (2003). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Kusumatex Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- M. Manullang. (1964). *Manajemen personalia*. Cetakan kelima. Ghalia Indonesia.
- Kanungo,R.K dan Mendonca,M. (1992). *Compensation: Effective Rewarn Managament*. Canada. Butterworths

- Robbins. (1990). *Perilaku Organisasi*. New Jersey. Prentice Hall.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, H. (1999). *Organisasi Perusahaan*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- S. Pantja Djati & M. Khusaini. (2003). *Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25-41
- Salim, P & Salim, Y. (1991). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press
- Santoso, Jihad. (2005). *Industrial Medicine*. Yogyakarta.
- Schuler, Randall S dan Susan E Jackson (1999) (terj.). *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad 21*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga.
- Sondang, P. Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Sondang, P. Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Supranto, J. (1998). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi pertama. Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung
- Simamora, Henry (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Vernandez, Cosmas (2003). *Usia Produktif*. Pos Kupang. Edisi: Kamis, 29 Mei 2003. Kupang

Yogyakarta, Mei 2007

Hal: Pengisian Kuisioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Di PT TELKOM

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, Penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai "Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM Yogyakarta"

Berkenaan dengan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum.

Hormat saya,

Melati

Responden dimohon memberikan penilaian dengan memberikan tanggapan/jawaban terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialaminya dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban, kuisioner ini tidak berpengaruh pada pekerjaan anda, kuisioner ini ditujukan untuk penelitian skripsi guna meraih gelar kesarjanaan. Terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia Bapak/Ibu/Sdr/I :
 - a. < 30 tahun
 - b. 30 -40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
 - d. > 50 tahun
2. Jenis kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Masa kerja Bapak/Ibu/Sdr/I :
 - a. < 7 tahun
 - b. 7-12 tahun
 - c. 13-18 tahun
 - d. 19 - 24 tahun
 - e. > 25 tahun
4. Status pernikahan Bapak Ibu/Sdr/i :
 - a. Belum menikah
 - b. Sudah menikah
 - c. Janda/duda
5. Pendidikan terakhir dan atau yang sedang dijalani
 - a. SMP
 - b. SMA
 - d. S1
 - e. S2
 - e. Akademi/diploma
6. Jumlah tanggungan Bapak/Ibu/Sdr/i :
 - a. Tidak ada
 - b. < 3 orang
 - c. 3 - 4 orang
 - d. >5 orang
7. Golongan jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i saat ini :
 - a. 2
 - b. 3
 - c. 4
 - d. 5
 - e. 6
 - f. 7

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas responden pada form diatas, sebelum menjawab
2. Berilah tanda X pada kotak jawaban yang dianggap paling tepat

SB : Sangat Baik

TB : Tidak Baik

B : Baik

STB : Sangat Tidak Baik

KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

No.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Besarnya gaji dasar				
2.	Kecukupan gaji dasar dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari keluarga				
3.	Kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan				
4.	Besarnya tunjangan posisi				
5.	Kecukupan tunjangan posisi dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari keluarga				
6.	Besarnya tunjangan dasar				
7.	Kelayakan tunjangan dasar bagi pemenuhan kebutuhan sehari-hari				
8.	Besarnya tunjangan perumahan				
9.	Kelayakan tunjangan perumahan untuk mendapatkan tempat tinggal				
10.	Besarnya tunjangan transport				
11.	Kelayakan tunjangan transport				
12.	Besarnya bonus yang diterima				
13.	Kelayakan bonus karena prestasi kerja				
14.	Kesesuaian besarnya bonus dengan beban pekerjaan				

KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

No.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Kelayakan JAMSOSTEK yang di ikut sertakan perusahaan				
2.	Kesesuaian JAMSOSTEK yang dibayarkan perusahaan dengan resiko pekerjaan				
3.	Besarnya tabungan pensiun yang di ikutsertakan perusahaan				
4.	Kesesuaian tabungan pensiun yang diberikan perusahaan dengan lama masa kerja				
5.	Lama waktu cuti tahunan				
6.	Kelayakan biaya libur cuti tahunan untuk berlibur				
7.	Kesesuaian besarnya biaya cuti dengan lama waktu cuti.				
8.	Lamanya waktu cuti besar				
9.	Kelayakan besarnya tunjangan cuti besar				
10.	Kelayakan waktu cuti haid				
11.	Kelayakan lamanya waktu cuti sakit yang diberikan perusahaan				
12.	Kelayakan lamanya waktu cuti untuk alasan penting				

KOMPENSASI NON FINANSIAL

No.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Hubungan dengan atasan				
2.	Hubungan dengan rekan sekerja				
3.	Pentingnya kehadiran saya bagi rekan kerja				
4.	Partisipasi rekan kerja dalam membantu menghadapi masalah				
5.	Status sosial pekerjaan				
6.	Pengaruh pekerjaan pada status sosial				
7.	Interaksi dengan orang-orang baru				
8.	Penyelesaian setiap tantangan dalam pekerjaan				
9.	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang penuh tantangan				
10.	Kebebasan menyampaikan gagasan mengenai pekerjaan				
11.	Kebebasan menangani penyelesaian pekerjaan				
12.	Kesempatan untuk promosi jabatan				
13.	Adanya hukuman ketika melalaikan tanggung jawab				

SL = Selalu

J = Jarang

SR = Sering

T P = Tidak Pernah

PRESTASI KERJA

No.	PERNYATAAN	SL	SR	J	TP
1.	Ketelitian untuk menangani pekerjaan				
2.	Tidak pernah mengulang pekerjaan yang sama karena kecerobohan/kesalahan				
3.	Pekerjaan terselesaikan dengan rapi				
4.	Pekerjaan dikerjakan dengan tepat				
5.	Hasil pekerjaan dapat diterima dengan baik oleh atasan				
6.	Menjalankan semua tugas yang diberikan sampai selesai				
7.	Adanya pujian atas hasil pekerjaan				
8.	Tugas rutin saya kerjakan dengan baik				
9.	Tugas ekstra atau lembur dapat saya lakukan dengan baik				
10.	Saya bersedia mengerahkan usaha lebih untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaan saya				
11.	Tugas dapat saya selesaikan sendiri				
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
13.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu				
14.	Saya tidak pernah bolos				
15.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan				

	dengan cepat				
16.	Saya melaksanakan tugas rutin dengan baik				
17.	Tidak ada pekerjaan yang ditunda-tunda				
18.	Saya mengambil bagian dalam penyelesaian pekerjaan				
19.	Saya memberikan ide pemecahan masalah pekerjaan				
20.	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas baru				
21.	Saya cepat menguasai hal-hal yang berhubungan dengan tugas-tugas baru				
22.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan di perusahaan				
23.	Saya ingin berkembang bersama perusahaan				
24.	Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu				
25.	Saya berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan tugas				
26.	Saya berkoordinasi dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas				
27.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk atasan				
28.	Peralatan keselamatan sangat berguna untuk menjamin keselamatan saya saat bekerja				
29.	Tanpa menunggu perintah saya				

	mengerjakan pekerjaan saya				
30.	Saya menguasai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
31.	Saya memahami prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan.				



LAMPIRAN B

VALIDITAS RELIABILITAS



Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung

Correlations

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P2	Pearson Correlation	.448*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
P3	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
P4	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
P5	Pearson Correlation	.458*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
P6	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P7	Pearson Correlation	.457*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
P8	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P9	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
P10	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P11	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P12	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P13	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
P14	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung **Correlations**

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P2	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P3	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P4	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P5	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P6	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P7	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P8	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P9	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P10	Pearson Correlation	-.150
	Sig. (2-tailed)	.429
	N	30
P11	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P12	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial Correlations

Correlations		Total
P1	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P2	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P3	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P4	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P5	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P6	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P7	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P8	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P9	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P10	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P11	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P12	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
P13	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) Correlations

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P2	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P3	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P4	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
P5	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
P6	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
P7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P8	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P9	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P10	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P11	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P12	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P13	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P14	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P15	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) (Lanjutan) Correlations

Correlations

		Total
P16	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P17	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P18	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P19	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P20	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P21	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P22	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P23	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P24	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P25	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P26	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
P27	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P28	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P29	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P30	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P31	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Financial langsung
Reliability**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 14

Alpha = .8296

**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Financial Tidak langsung
Reliability**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 11

Alpha = .8955

**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Non Financial
Reliability**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .8903

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan
Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

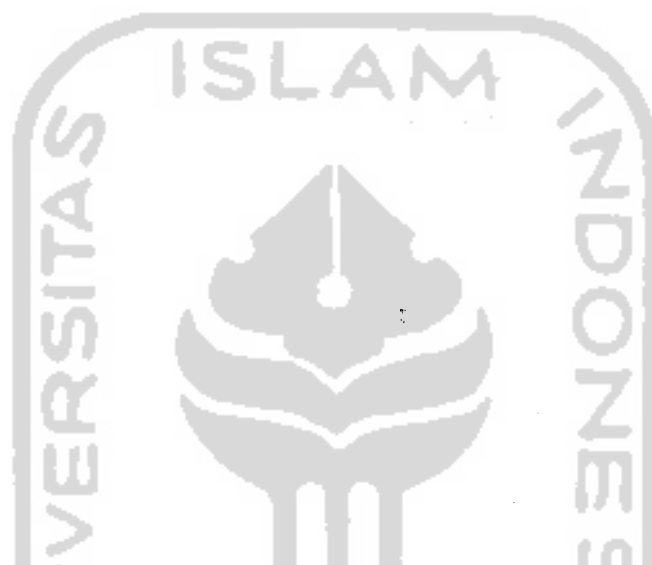
N of Cases = 30.0

N of Items = 31

Alpha = .9530



KOMPENSASI NON FINANSIAL												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13 Total
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2 36
3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2 32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2 37
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4 43
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2 36
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4 43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2 37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3 34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2 34
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4 49
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3 39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1 29
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2 36
4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2 35
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3 35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2 24
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3 35
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3 36
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2 33
2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3 38
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3 36
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2 34
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3 43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 38

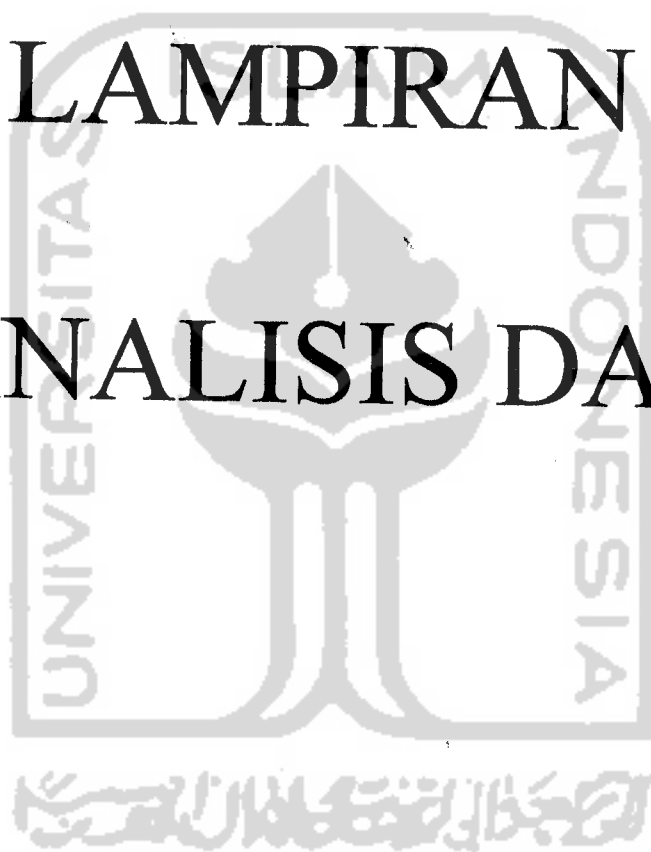


DATA TRAYOUT 30 RESPONDEN

KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG															KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	4	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	28
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	36	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	35
3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	31
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	42	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	26
6	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	39	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	28
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
8	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	45	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	32
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	25
10	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	39	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	30
11	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	33
12	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	33	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	27
13	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	36
14	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	43	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	23
15	4	4	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	40	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	23
16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	24	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	23
17	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	40	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	23
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	21
19	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	36
21	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	37	4	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	32
22	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	33
23	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	34	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
24	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	4	3	4	4	3	2	2	3	3	1	2	1	33
25	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	42	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	29
26	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	40	3	3	2	3	2	4	3	3	4	1	3	3	34
27	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	39	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	33
28	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	36	3	2	2	4	1	3	3	1	2	1	3	2	27
29	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	31
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	21

LAMPIRAN C

ANALISIS DATA



Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	24	30.0	30.0	30.0
	30 - 40 tahun	29	36.3	36.3	66.3
	41 - 50 tahun	23	28.8	28.8	95.0
	> 50 tahun	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	53	66.3	66.3	66.3
	Wanita	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 7 tahun	18	22.5	22.5	22.5
	7 - 12 tahun	25	31.3	31.3	53.8
	13 - 18 tahun	11	13.8	13.8	67.5
	19 - 24 tahun	15	18.8	18.8	86.3
	> 25 tahun	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	18	22.5	22.5	22.5
	Sudah menikah	60	75.0	75.0	97.5
	Janda / duda	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.5	2.5	2.5
	SMA	30	37.5	37.5	40.0
	S2	28	35.0	35.0	75.0
	Akademi /Diploma	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Jumlah tanggungan keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak ada	19	23.8	23.8	23.8
	< 3 orang	27	33.8	33.8	57.5
	3 - 4 orang	31	38.8	38.8	96.3
	> 5 orang	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stb	2	2.5	2.5	2.5
tb	13	16.3	16.3	18.8
b	61	76.3	76.3	95.0
sb	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tb	27	33.8	33.8	33.8
b	50	62.5	62.5	96.3
sb	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tb	6	7.5	7.5	7.5
b	65	81.3	81.3	88.8
sb	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tb	7	8.8	8.8	8.8
b	63	78.8	78.8	87.5
sb	10	12.5	12.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
Pria	53	2.9311	.32117	.04412	Lower Bound	Upper Bound	1.84	3.55
Wanita	27	2.8233	.27104	.05216	2.8426	2.7161	2.29	3.35
Total	80	2.8947	.30774	.03441	2.8263	2.9632	1.84	3.55

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.208	1	.208	2.229	.139
Within Groups	7.274	78	.093		
Total	7.482	79			

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
< 30 tahun	24	2.8908	.37015	.07556	Lower Bound	Upper Bound	1.84	3.55	
30 - 40 tahun	29	2.8976	.30603	.05683	2.7345	3.0471	1.90	3.35	
41 - 50 tahun	23	2.8670	.25351	.05286	2.7812	3.0140	2.29	3.35	
> 50 tahun	4	3.0575	.23796	.11898	2.7573	2.9766	2.81	3.29	
Total	80	2.8947	.30774	.03441	2.6789	3.4361	1.84	3.55	

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	.124	3	.041	.428	.733	
Within Groups	7.357	76	.097			
Total	7.482	79				

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			Minimum	Maximum
Belum menikah	18	2.8889	.27027	.06370	Lower Bound	2.7545	Upper Bound	3.0233	3.35
Sudah menikah	60	2.8962	.32471	.04192		2.8123		2.9800	3.55
Janda / duda	2	2.9050	.13435	.09500		1.6979		4.1121	3.00
Total	80	2.8947	.30774	.03441		2.8263		2.9632	3.55

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.001	2	.000	.005	.995
Within Groups	7.481	77	.097		
Total	7.482	79			

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan							
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		
					Lower Bound	Upper Bound	
< 7 tahun	18	2.7239	.34396	.08107	2.5528	2.8949	Minimum
7 - 12 tahun	25	2.9332	.31816	.06363	2.8019	3.0645	1.84
13 - 18 tahun	11	2.9345	.25025	.07545	2.7684	3.1027	2.42
19 - 24 tahun	15	2.8793	.28111	.07258	2.7237	3.0350	2.42
> 25 tahun	11	3.0682	.19854	.05986	2.9348	3.2016	2.29
Total	80	2.8947	.30774	.03441	2.8263	2.9632	2.81
							1.84
							2.97
							3.55
							3.35
							3.35
							3.35
							3.55

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.914	4	.229	2.610	.042
Within Groups	6.567	75	.088		
Total	7.482	79			

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			Minimum	Maximum
Pria	53	2.9311	.32117	.04412	Lower Bound	2.8426	Upper Bound	3.0197	1.84
Wanita	27	2.8233	.27104	.05216	Lower Bound	2.7161	Upper Bound	2.9306	2.29
Total	80	2.8947	.30774	.03441	Lower Bound	2.8263	Upper Bound	2.9632	1.84
									3.55
									3.35
									3.55

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.208	1	.208	2.229	.139
Within Groups	7.274	78	.093		
Total	7.482	79			

Oneway

Descriptives

Prestasi Kerja Karyawan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
< 30 tahun	24	2.8908	.37015	.07556	Lower Bound	Upper Bound	1.84	3.55
30 - 40 tahun	29	2.8976	.30603	.05683	2.7345	3.0471	1.90	3.35
41 - 50 tahun	23	2.8670	.25351	.05286	2.7812	3.0140	2.29	3.35
> 50 tahun	4	3.0575	.23796	.11898	2.7573	2.9766	2.81	3.29
Total	80	2.8947	.30774	.03441	2.6789	3.4361	1.84	3.55

ANOVA

Prestasi Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.124	3	.041	.428	.733
Within Groups	7.357	76	.097		
Total	7.482	79			

DATA 80 KARYAWAN PT. TELKOM

NO	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG														KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Rata2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Rata2
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.07	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2.45
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2.57	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3.09
3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2.57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2.93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2.73
5	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1.57	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2.27
6	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2.79	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2.45
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.07	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3.09
8	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3.21	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2.82
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.07	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2.18
10	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2.79	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2.55
11	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2.79	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.91
12	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2.36	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2.36
13	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2.57	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.18
14	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3.07	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1.82
15	4	4	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2.86	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1.82
16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3.64	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.82
17	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2.86	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1.82
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2.50	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1.82
19	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2.71	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3.09
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2.93	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3.18
21	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2.64	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2.82
22	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2.50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2.91
23	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2.43	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91
24	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.14	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2.91
25	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3.00	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2.45
26	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2.86	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
27	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2.79	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2.91
28	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2.57	3	2	2	4	1	3	3	1	2	3	2	2	2.36
29	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1.50	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.86	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1.82
31	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	2.79	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2.27

32	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	29		3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82				
33	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	257		3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	55			
34	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	243		3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	45			
35	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	321		4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	73			
36	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	279		3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	64			
37	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	257		3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	91			
38	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	1	2	4	2	2	2	257		1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2			
39	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	229		4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	36			
40	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	307		4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	36		
41	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	286		3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	36		
42	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	243		2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	91		
43	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	250		3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	55		
44	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	257		3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45		
45	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	329		3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	45		
46	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	257		2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45		
47	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	293		3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36		
48	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	257		2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	18		
49	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	257		3	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	09		
50	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	207		3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	82		
51	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	279		3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	64		
52	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	314		3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	64		
53	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	207		3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45		
54	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	293		3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	73		
55	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	279		4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	309			
56	3	3	3	2	1	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	286		3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	73		
57	3	3	4	2	1	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	279		4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	55		
58	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	279		3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	64		
59	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	300		4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	64		
60	4	3	3	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	293		3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73	
61	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	293		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	64
62	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	279		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	82	
63	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	243		2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	73	
64	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	279		3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64	
65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	307		3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	64	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	286		3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	82	
																	307		3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64		
																																		73	

67	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2.93		3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2.82
68	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3.36		2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3.18
69	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	2.86		3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2.36
70	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2.86		3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2.45
71	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3.00		3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2.91
72	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2.79		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2.64
73	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2.71		3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3.09
74	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2.64		2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3.18
75	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2.64		3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2.64
76	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2.86		4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3.09
77	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3.21		3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2.55
78	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2.21		4	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3.27
79	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3.07		3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.82
80	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3.00		4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91

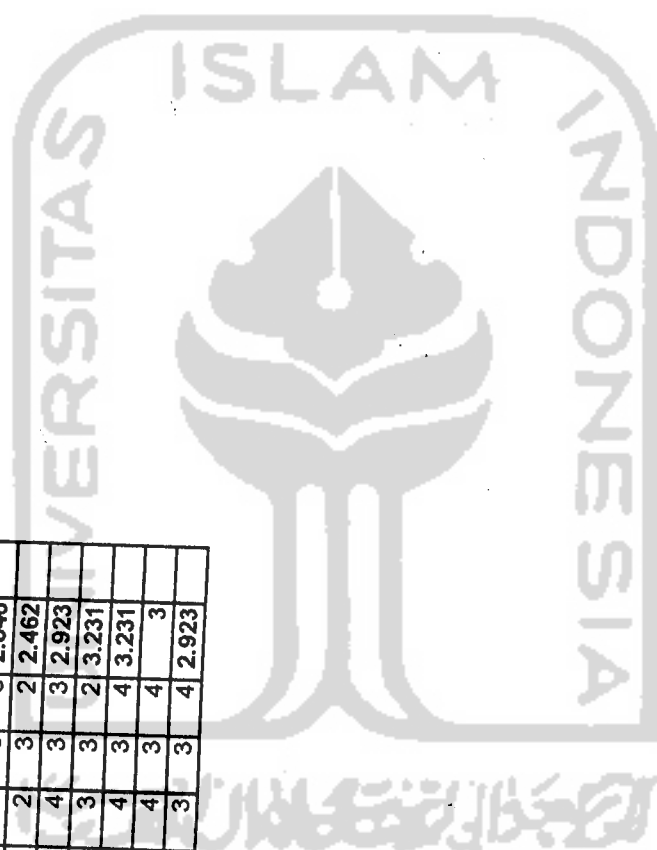


NO	KOMPENSASI NON FINANSIAL													Rata2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2.769
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2.462
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2.846
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3.308
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2.769
6	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3.308
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2.846
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2.615
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2.615
13	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.769
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2.231
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2.769
18	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2.692
19	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2.692
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.846
22	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2.692
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2.769
24	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2.538
25	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.923
26	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2.769
27	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2.615
28	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3.308
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.923
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3.615



32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2.923
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.846
34	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2.615
35	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3.385
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2.846
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2.769
38	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3.077
39	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2.231
40	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3.308
41	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2.846
42	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2.615
43	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2.462
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2.923
45	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.846
46	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2.692
47	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2.769
48	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2.692
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2.846
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2.769
51	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.846
52	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3.231
53	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3.385
54	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3.154
55	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.077
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
57	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.077
58	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.769
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.923
60	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.231
61	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.154
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3.615
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.923
64	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.077
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2.923
66	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2.692

67	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2.692
68	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	2.846
69	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2.692
70	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2.538
71	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2.769
72	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2.615
73	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2.615
74	4	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	2.846
75	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2.462
76	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2.923
77	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3.231
78	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3.231
79	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3
80	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2.923



NO	PRESTASI KERJA KARYAWAN																																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Rata2		
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2.77		
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2.42		
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2.48		
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.84	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00		
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.97		
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
10	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.74		
12	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2.97	
13	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.42	
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2.84	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.94		
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.97	
17	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.55	
18	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.97	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2.90	
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.29	
21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2.90
22	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2.52	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.87	
24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2.77
25	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.77	
26	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.81	
27	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	
28	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.55	
29	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1.90	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2.87	
31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2.71	

67	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2.84
68	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3.10
69	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.74
70	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.84
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.97
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.81
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.13
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.94
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.97
76	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.23
77	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.97
78	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.19
79	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.35
80	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.29



Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.331	.328		1.008	.317			
	Kompensasi finansial langsung	.438	.075	.503	5.870	.000	.580	.558	.487
	Kompensasi finansial tidak langsung	.167	.067	.213	2.493	.015	.329	.275	.207
	Kompensasi non finansial	.318	.082	.321	3.852	.000	.359	.404	.320

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensa si non finansial, Kompensa si finansial tidak langsung, Kompensa si finansial langsung		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.456	.22695

a. Predictor3: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.567	3	1.189	23.086	.000 ^a
	Residual	3.914	76	.052		
	Total	7.482	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

TABEL F PADA $\alpha 5\%$

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.4478	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9343	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9316	3.0829	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

TABEL DISTRIBUSI t PADA $\alpha 5\%$

DF	1 TAIL	2 TAIL
1	6.3138	12.7062
2	2.9200	4.3027
3	2.3534	3.1824
4	2.1318	2.7764
5	2.0150	2.5706
6	1.9432	2.4469
7	1.8946	2.3646
8	1.8595	2.3060
9	1.8331	2.2622
10	1.8125	2.2281
11	1.7959	2.2010
12	1.7823	2.1788
13	1.7709	2.1604
14	1.7613	2.1448
15	1.7531	2.1314
16	1.7459	2.1199
17	1.7396	2.1098
18	1.7341	2.1009
19	1.7291	2.0930
20	1.7247	2.0860
21	1.7207	2.0796
22	1.7171	2.0739
23	1.7139	2.0687
24	1.7109	2.0639
25	1.7081	2.0595
26	1.7056	2.0555
27	1.7033	2.0518
28	1.7011	2.0484
29	1.6991	2.0452
30	1.6973	2.0423
31	1.6955	2.0395
32	1.6939	2.0369
33	1.6924	2.0345
34	1.6909	2.0322
35	1.6896	2.0301
36	1.6883	2.0281
37	1.6871	2.0262
38	1.6860	2.0244
39	1.6849	2.0227
40	1.6839	2.0211
41	1.6829	2.0195
42	1.6820	2.0181
43	1.6811	2.0167
44	1.6802	2.0154
45	1.6794	2.0141
46	1.6787	2.0129
47	1.6779	2.0117
48	1.6772	2.0106
49	1.6766	2.0096
50	1.6759	2.0086

DF	1 TAIL	2 TAIL
51	1.6753	2.0076
52	1.6747	2.0066
53	1.6741	2.0057
54	1.6736	2.0049
55	1.6730	2.0040
56	1.6725	2.0032
57	1.6720	2.0025
58	1.6716	2.0017
59	1.6711	2.0010
60	1.6706	2.0003
61	1.6702	1.9996
62	1.6698	1.9990
63	1.6694	1.9983
64	1.6690	1.9977
65	1.6686	1.9971
66	1.6683	1.9966
67	1.6679	1.9960
68	1.6676	1.9955
69	1.6672	1.9949
70	1.6669	1.9944
71	1.6666	1.9939
72	1.6663	1.9935
73	1.6660	1.9930
74	1.6657	1.9925
75	1.6654	1.9921
76	1.6652	1.9917
77	1.6649	1.9913
78	1.6646	1.9908
79	1.6644	1.9905
80	1.6641	1.9901
81	1.6639	1.9897
82	1.6636	1.9893
83	1.6634	1.9890
84	1.6632	1.9886
85	1.6630	1.9883
86	1.6628	1.9879
87	1.6626	1.9876
88	1.6624	1.9873
89	1.6622	1.9870
90	1.6620	1.9867
91	1.6618	1.9864
92	1.6616	1.9861
93	1.6614	1.9858
94	1.6612	1.9855
95	1.6611	1.9853
96	1.6609	1.9850
97	1.6607	1.9847
98	1.6606	1.9845
99	1.6604	1.9842
100	1.6602	1.9840

DF	1 TAIL	2 TAIL
101	1.6601	1.9837
102	1.6599	1.9835
103	1.6598	1.9833
104	1.6596	1.9830
105	1.6595	1.9828
106	1.6594	1.9826
107	1.6592	1.9824
108	1.6591	1.9822
109	1.6590	1.9820
110	1.6588	1.9818
111	1.6587	1.9816
112	1.6586	1.9814
113	1.6585	1.9812
114	1.6583	1.9810
115	1.6582	1.9808
116	1.6581	1.9806
117	1.6580	1.9804
118	1.6579	1.9803
119	1.6578	1.9801
120	1.6577	1.9799
121	1.6575	1.9798
122	1.6574	1.9796
123	1.6573	1.9794
124	1.6572	1.9793
125	1.6571	1.9791
126	1.6570	1.9790
127	1.6569	1.9788
128	1.6568	1.9787
129	1.6568	1.9785
130	1.6567	1.9784
131	1.6566	1.9782
132	1.6565	1.9781
133	1.6564	1.9780
134	1.6563	1.9778
135	1.6562	1.9777
136	1.6561	1.9776
137	1.6561	1.9774
138	1.6560	1.9773
139	1.6559	1.9772
140	1.6558	1.9771
141	1.6557	1.9769
142	1.6557	1.9768
143	1.6556	1.9767
144	1.6555	1.9766
145	1.6554	1.9765
146	1.6554	1.9763
147	1.6553	1.9762
148	1.6552	1.9761
149	1.6551	1.9760
150	1.6551	1.9759

Tabel Korelasi Product Moment (r) pada $\alpha = 5\%$

DF	1 sisi	2 sisi	DF	1 sisi	2 sisi
1	0.9877	0.9969	51	0.2284	0.2706
2	0.9000	0.9500	52	0.2262	0.2681
3	0.8054	0.8783	53	0.2241	0.2656
4	0.7293	0.8114	54	0.2221	0.2632
5	0.6694	0.7545	55	0.2201	0.2609
6	0.6215	0.7067	56	0.2181	0.2586
7	0.5822	0.6664	57	0.2162	0.2564
8	0.5494	0.6319	58	0.2144	0.2542
9	0.5214	0.6021	59	0.2126	0.2521
10	0.4973	0.5760	60	0.2108	0.2500
11	0.4762	0.5529	61	0.2091	0.2480
12	0.4575	0.5324	62	0.2075	0.2461
13	0.4409	0.5140	63	0.2058	0.2441
14	0.4259	0.4973	64	0.2042	0.2423
15	0.4124	0.4821	65	0.2027	0.2404
16	0.4000	0.4683	66	0.2012	0.2387
17	0.3887	0.4555	67	0.1997	0.2369
18	0.3783	0.4438	68	0.1982	0.2352
19	0.3687	0.4329	69	0.1968	0.2335
20	0.3598	0.4227	70	0.1954	0.2319
21	0.3515	0.4132	71	0.1940	0.2303
22	0.3438	0.4044	72	0.1927	0.2287
23	0.3365	0.3961	73	0.1914	0.2272
24	0.3297	0.3882	74	0.1901	0.2257
25	0.3233	0.3809	75	0.1888	0.2242
26	0.3172	0.3739	76	0.1876	0.2227
27	0.3115	0.3673	77	0.1864	0.2213
28	0.3061	0.3610	78	0.1852	0.2199
29	0.3009	0.3550	79	0.1841	0.2185
30	0.2960	0.3494	80	0.1829	0.2172
31	0.2913	0.3440	81	0.1818	0.2159
32	0.2869	0.3388	82	0.1807	0.2146
33	0.2826	0.3338	83	0.1796	0.2133
34	0.2785	0.3291	84	0.1786	0.2120
35	0.2746	0.3246	85	0.1775	0.2108
36	0.2709	0.3202	86	0.1765	0.2096
37	0.2673	0.3160	87	0.1755	0.2084
38	0.2638	0.3120	88	0.1745	0.2072
39	0.2605	0.3081	89	0.1735	0.2061
40	0.2573	0.3044	90	0.1726	0.2050
41	0.2542	0.3008	91	0.1716	0.2039
42	0.2512	0.2973	92	0.1707	0.2028
43	0.2483	0.2940	93	0.1698	0.2017
44	0.2455	0.2907	94	0.1689	0.2006
45	0.2429	0.2876	95	0.1680	0.1996
46	0.2403	0.2845	96	0.1671	0.1986
47	0.2377	0.2816	97	0.1663	0.1975
48	0.2353	0.2787	98	0.1654	0.1966
49	0.2329	0.2759	99	0.1646	0.1956
50	0.2306	0.2732	100	0.1638	0.1946



155

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 135/DEK/10/Div.Um/V/2007
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

1 Mei 2007

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Telkom
Bagian Personalia
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Melati
No. Mahasiswa : 02311282
Jurusan : Manajemen
Alamat : Pesona Bandara A-7, Kalasan, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRETASI KERJA KARYAWAN PT. TELKOM YOGYAKARTA"

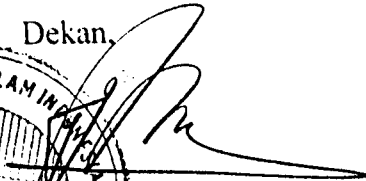
Dosen Pembimbing : Dra. Trias Setyawati, M.Si

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Dekan,


Drs. Asma'i Ishak, M.Bus., Ph.D. *Asma'i*
NPK. 843110101



SURAT KETERANGAN

Nomor Tel.683/PD-000/RE4-D3-50/2007

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DWI HAPPY AFiantoro, M.T**
Jabatan : **KANDATEL SECRETARY**

Menerangkan dengan sesungguhnya:

NAMA : Melati
NIM : 02311282
JURUSAN : Manajemen
INSTITUSI : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan Penelitian di PT. Telkom Tbk Kandatel Yogyakarta. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta 13 Juli 2007



DWI HAPPY AFiantoro, M.T
KANDATEL SECRETARY

Committed 2U