PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN SWALAYAN PAMELA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

Nama	: Rudinah
No. Mahasiswa	: 93 211 380
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2006

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN SWALAYAN PAMELLA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun Oleh

Nama : Rudinah

No. Mahasiswa : 93 211 380

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2006

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN SWALAYAN PAMELLA YOGYAKARTA

Hasil penelitian

Disusun oleh

Nama : Rudinah

No.Mahasiswa : 93 211 380

Telah disetujui oleh Dosen pembimbing

Pada tanggal : 11 - 1 - 2006

Dosen pembimbing

(Dra. Hj. Suhartini, M.Si)

HALAMAN MOTTO

.....Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.....

(QS Al-Mujaadilah: 11)

Berangkatlah kamu baik dalam keadaan merasa ringan maupun merasa berat, dan berjihadlah dengan harta dan dirimu di jalan Allah. Yang demikian lebih baik bagimu jika kamu mengetahui

(QS- At-taubah: 41)

HALAMAN PERSEMBAHAN

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI UNTUK:

- *Ayahku H. Abdullah, HS. (Alm) dan Ibunda Hj. Jakiah, tercinta*
- *Suami dan Anakku tersayang*
- *Saudara-saudaraku tercinta*
- *Dan semua keponakanku*

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberikan imbalan yang melimpah kepada kalian semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jogjakarta, Januari 2006

Rudinah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN BEBAS PLAGIARISME ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

ABSTRAK xii

BAB 1 **PENDAHULUAN** **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 5

BAB II **KAJIAN PUSTAKA** 6

A. Penelitian Terdahulu 6

B. Landasan Teori 7

B. Model Penelitian 19

C. Hipotesis Penelitian 19

BAB III METODE PENELITIAN **21**

A. Subyek Penelitian 21

B. Identifikasi Variabel 21

C. Definisi Operasional Variabel 21

D. Teknik Pengambilan Sampel 23

E. Jenis Data 23

F. Teknik Pengumpulan Data 23

G. Uji Instrumen Penelitian 23

H. Uji Hipotesis 25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 29

A. Analisis Deskriptif 29

B. Analisis Statistik 31

C. Pembahasan 34

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN 36

A. Kesimpulan 36

B. Saran 37

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas 24

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 25

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....29

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....30

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....30

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....31

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Penelitian 30

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 19

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja. Objek dari penelitian ini adalah Swalayan Pamella satu dan empat. Sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada swalayan tersebut.. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan metode *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* dan *purposive sampling.*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan serentak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non financial merupakan prediktor dari prestasi kerja.

Kata kunci: kompensasi financial, kompensasi non finansial dan prestasi kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk professional di segala bidang. Oleh karena itu diperlukan banyak faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak yang baik pada organisasi dan dapat meningkatkan kredibilitas serta kualitas dari organisasi itu sendiri. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan iklim yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Diantaranya adalah menjadikan setiap sumber daya manusianya berprestasi pada pekerjaannya, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja karyawan tercipta oleh adanya faktor sikap, kerjasama dengan pihak lain, kepemimpinan dalam perusahaan, disiplin yang diterapkan, dan tanggungjawab sebagai karyawan (Ichwani, 2001:31).

Peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan motivasi kerja, pemenuhan kepuasan kerja, kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara

terarah, terpadu dan menyuluruh. Peningkatan motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang optimal.

Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya adalah kompensasi dan motivasi kerja (Aunillah, 2004:45). Dengan adanya kompensasi yang diberikan secara efektif dapat mempengaruhi karyawan dalam berprestasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Handoko (2000:105), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Mengingat pentingnya peran kompensasi dalam menjadikan karyawan berprestasi, tentunya hal ini menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan penelitian. Sehingga diharapkan hasilnya dapat diketahui yang nantinya dapat bermanfaat bagi organisasi yang ada. Perusahaan perlu memperhatikan prestasi karyawan yang dimilikinya. Untuk menunjang prestasi karyawannya, perusahaan dapat melakukan pemberian kompensasi yang sesuai.

Mondy dan Noe (1993: 320) dalam Djati dan Khusainin (2003: 28) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi *finansial* dan kompensasi *non finansia*l. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung *(direct financial compensation)* dan kompensasi finansial tidak langsung *(indirect financial compensation)*. Kompensasi finansial

langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial *(nonfinancial compensation)* terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter *(ekstrinsik)* saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Kompensasi bagi karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang penting. Karena kompensasi merupakan salah satu pendorong bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi bagi karyawan, menjadi perhatian yang serius. Karena apabila tidak tepat dalam pemberiannya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, peran kompensasi dalam memacu karyawan dalam bekerja sangat mempunyai dampak yang signifikan. Karyawan yang merasa cukup dengan kompensasi yang didapatnya akan bekerja dengan penuh tanggungjawab. Masalah ini menjadi perhatian bagi semua pihak yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan. Sehingga dengan adanya kinerja yang baik ini,

karyawan tersebut dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Saat ini banyak unit-unit usaha yang berkembang. Walapun masih dalam skala kecil telah banyak memberikan kontribusi dalam pembangunan sector riil. Salah satunya adalah Swalayan. Swalayan yang saat ini cukup banyak mempunyai karyawan adalah Pamella. Lokasi ini diambil oleh peneliti dengan alasan bahwa Swalayan Pamella telah melaksanakan sistem pemberian kompensasi yang baik kepada karyawannya. Selain karena berdirinya sudah lama, Swalayan Pamella telah memiliki sistem manajemen yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka menjadi daya tarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian yaitu mengenai: **Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Swalayan Pamella.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta?
2. Apakah faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serentak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta?
3. Faktor kompensasi yang mana mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh signifikan faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta?
2. Menguji pengaruh signifikan faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serentak terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta?
3. Mengetahui faktor kompensasi yang mana mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna sebagai berikut:

1. Secara teoritis dari penelitian ini nantinya akan memberikan sumbangan yang bermakna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam masalah kompensasi kerja dan prestasi kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi perusahaan pada masa yang akan datang terutama yang menyangkut kompensasi kerja dan prestasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adi (2001:60) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Mitra Kerja AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang) diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang.

Sedangkan Purnomo (2004:55) dalam Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Latihan Pendidikan Teknik Yogyakarta menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kompensasi material, kompensasi sosial, kompensasi aktivitas, motivasi berprestasi, motivasi afiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan. Dikatakan lebih lanjut bahwa faktor motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kerja karyawan. Sedangkan faktor kompensasi sosial mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan.

Djati dan Khusaini (2003:28), dalam kajiannya terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, menunjukkan hasil bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Dijelaskan bahwa apabila karyawan puas menerima kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, lebih banyak dilakukan pada sektor institusi atau organisasi non profit. Dari hasil beberapa penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan di atas maka dipandang perlu untuk dilakukan analisa lebih dalam mengenai program kompensasi terhadap prestasi kerja pada sektor organisasi profit, karena komponen ini penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam mengukur prestasi kerja karyawan. Disinilah peneliti ingin melihat apakah penelitian yang dilakukan saat ini menghasilkan juga menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finasial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah oraganisasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti

dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan (Desler, 1997:85).

Kompensasi yaitu imbalan berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Dikemukakan oleh Desler (1997: 95) bahwa kompensasi sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Ditambahkan oleh Desler (1997: 85), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sedangkan Syaifullah (2005:25) menyatakan bahwa istilah kompensasi (compensation) mempunyai kesamaan arti dengan *reward* yang berarti upah, ganjaran, hadiah, atau imbalan yang diterima oleh individu (karyawan) melalui sebuah hubungan kepegawaian.

Simamora (1999:545), menyampaikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk

kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya.

Pentingnya 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 industri (Fraser,1992 : 56 dalam Djati dan Khusaini, 2003:26). Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri (Strauss dan Sayles, 1990 : 321 dalam Djati dan Khusaini, 2003:27).

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 sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,2000 : 155)

Beberapa terminology yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah : upah (wage), gaji (salary), insentif (incentive), tunjangan (benefit) dan fasilitas (perquisites) sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifullah (2005:10) yaitu:

a. Upah (wages), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemelihara.
b. Gaji (salary), umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja) yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf professional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
c. Insentif (incentive), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
d. Tunjangan (benefit), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah : asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
e. Fasilitas (perquisites), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

Penggunaan dan penerapan penghargaan (kompensasi) yang tepat dan efektif akan memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi. Bila pemberian kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran maka

para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Penerapan Kompensasi eksintrik dan intrinsik secara kombinatif dalam waktu yang bersamaan akan membentuk sebuah sistem penghargaan (*reward system*) yang kemudian berkembang menjadi sistem kompensasi, seperti liburan dan bentuk imbalan lainnya.

Terdapat beberapa karakteristik kompensasi (Simamora, 1999: 544-545) yang harus selalu ada dalam program kompensasi agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat optimal dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

a. Arti penting, sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi seseorang jika imbalan tersebut tidak mempunyai arti penting bagi mereka. Sedapat mungkin merancang system imbalan mendekati kisaran nilai kompensasi yang diinginkan karyawan dengan menerapkan berbagai bentuk imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua individu dalam organisasi.
b. Fleksibilitas, jika system imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu, dan jika imbalan disediakan dengan mempertimbangkan tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasarat penting dalam merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi non finansial (non financial compensation). Sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation).

Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sednagkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

Sedangkan Michael dan Harold (1993 : 443) dalam dalam Djati dan Khusaini (2003:27), membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Bentuk *kompensasi material* tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik *(phisical reinforcer)*, misalnya fasilitas parkir, telepon dan

ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Sedangkan *kompensasi sosial* berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan *kompensasi aktivitas* merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab *(otonomi)*, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu factor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan. untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaaan telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan: (1) Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja, (2) Berkaitan dengan prestasi kerja, (3) Menyesuaikan dengan kebutuhan individu

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Simamora (1999:201), menyatakan kinerja merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan pada tingkat pekerjaan tertentu. Para peneliti dan manajer pada umumnya menerima bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian tidak dipahami secara sadar oleh karyawan. Benardin dan Russel (1993:131), mendefinisikan kinerja sebagai keluaran

yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran dari aktivitas dalam jangka waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2001:205). Dengan adanya prestasi karyawan dapat mengetahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapainya. Melalui prestasi kerja, karyawan dapat menyusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan.

Purnomo (2003:35) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu itu sendiri (faktor intern), misalnya kemampuan dasar, motif, sikap, pengalaman dan pendidikan dan faktor di luar individu (ekstern), seperti kompensasi, anatomi tubuh, kesehatan. nutrisi, latar belakang sosiokultural, latar belakang keluarga, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja merupakan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya di bawah kondisi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Handoko, 2000:97).

Prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam pengukuran prestasi kerja yang akan diukur adalah prestasi kerja individu-individu yang bekerja pada unit-unit organisasi. Pokok utama yang harus dinilai adalah unsur manusia, karena merekalah pelaku yang berperan di dalamnya. Mereka adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja suatu organisasi, sehingga prestasi kerja dari individu-individu harus dinilai. Agar penilaian kinerja dapat objektif, maka organisasi harus menentukan standar dalam pengukurannya.

Untuk mengetahui kinerja atau prestasi kerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Penilaian kinerja mencakup beberapa prosedur yaitu (1) penetapan standar kinerja, (2) penilaian kinerja aktual, (3) memberi umpan balik pada karyawan dengan tujuan memberikan motivasi agar menghilangkan kemerosotan kinerja dan sebaliknya agar berkinerja lebih tinggi lagi (Desler, 1997:20). Lebih lanjut Desler mengatakan bahwa ada beberapa alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Pertama, bahwa penilaian kinerja akan memberikan laporan tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian kinerja memberikan suatu peluang untuk meninjau kembali perilaku yang berhubungan dengan kerja karyawan. Kedua alasan ini memungkinkan pihak pimpinan dan karyawan untuk memperbaiki kemerosotan apa saja

yang didapat melalui penilaian dan sebaliknya mendorong hal-hal yang telah dilakukan oleh karyawan.

Lebih lanjut Desler menjelaskan bahwa agar dapat mengetahui secara menyeluruh tentang kinerja karyawan, maka penilaian kinerja hendaknya diarahkan pada beberapa komponen kinerja yaitu:

a. Kualitas pekerjaan, mencakup akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
b. Kuantitas pekerjaan, mencakup volume dan kontribusi keluaran
c. Supervisi yang diperlukan, mencakup perlu atau tidaknya pemberian saran, arahan ataupun perbaikan.
d. Kehadiran, mencakup aktivitas, kepercayan/keterandalan dan ketepatan waktu.
e. Konservasi, mencakup pencegahan pemborosan/kerusakan dan pemeliharaan alat.

Moenir (1995:27) menyatakan bahwa standar kinerja dianggap memuaskan apabila:

a. Pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan.
b. Memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan.
c. Mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

Ditambahkan oleh Moenir (1995: 76) bahwa faktor-faktor yang menentukan ukuran prestasi kerja antara lain:

a. Kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan ini mencakup kecakapan unsur fisik dan unsur mental.
b. Kesempatan adalah peluang untuk menjalankan pekerjaan dalam suatu kesatuan waktu dan kedudukan yang memadai. Kesatuan waktu diberikan sesuai dengan standar yang ada sehingga seseorang dapat dan sempat berbuat sesuai dengan yang dikehendaki.
c. Kedudukan, yaitu tanggung jawab tertentu untuk menyelesaikan suatu bidang atau bagian pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Standar prestasi kerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh individu dalam organisasi haruslah realistis, dapat diukur, dan dapat dicapai jabatan tertentu. Penetapan standar dilakukan untuk mengetahui apakah prestasi kerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan hasil dengan membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil pekerjaan yang diharapkan.

3. Hubungan Kompensasi dan Prestasi Kerja

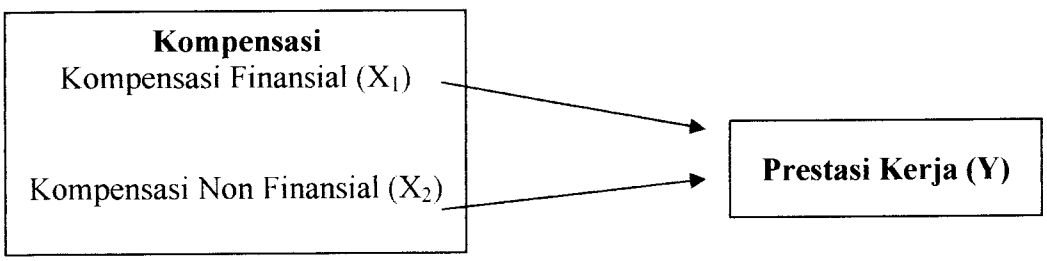
Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi merupakan sarana untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan individu bagi keperluan organisasi. Besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh pada kepuasan

kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara prinsip ketidakmampuan akan kompensasi disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara kondisi yang diterima dengan harapan yang ada.

Prestasi kerja dapat terbentuk apabila individu (karyawan) memiliki kesediaan untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi dengan baik. Tetapi tentunya hal ini tidak dapat muncul dengan sendirinya, perlu adanya imbalan (kompensasi) yang sebanding berupa pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara fisik atau non fisik, secara ekonomis atau psikologis.

C. Model Penelitian

Model penelitian yang dijadikan kerangka konseptual dalam penelitian ini terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Model penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1: Semakin meningkat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara parsial, semakin berpengaruh signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta.

H2: Semakin meningkat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara serentak, semakin berpengaruh signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta.

H3: Faktor kompensasi yaitu kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Swalayan Pamella Yogyakarta.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap swalayan Pamella I dan IV Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 60 orang.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dilakukan untuk menentukan kedudukan dari variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi finansial merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam bentuk uang, baik secara langsung atau tidak langsung. Indikator dari kompensasi finansial adalah: bayaran pokok (base pay), upah jam/hari, bayaran prestasi meliputi: bonus, insentif, komisi. Program proteksi, meliptui: bantuan kesehatan, bantuan hajatan, fasilitas-fasilitas, meliputi: media pembelajaran, ruang kantor, tempat ibadah, media informasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat kerja yang secara psikologis dapat dirasakan. Indikator dari variabel kompensasi non finansial adalah: (1) Terkait dengan pekerjaan: tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian (2) Terkait dengan lingkungan kerja, meliptui: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja (co-wokers) yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah sikap, kerjasama, kepemimpinan, disiplin dan tanggungjawab. Semua indikator di atas digunakan sebagai instrumen untuk mengukur prestasi kerja yaitu diadopsi dari Ichwani (2001:30).

Seluruh variabel diukur dengan 5 skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai dengan 5, dengan alternatif jawaban: sangat tidak setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* *Non probability sampling* yang digunakan adalah metode *convenience*

sampling dan *purposive sampling*. *Convenience sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh informasi. Sedangkan *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari pupulasi berdasarkan suatu criteria tertentu.

E. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung kepada responden terpilih.

G. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan sebelum analisis data untuk menguji hipotesis, karena data penelitian tidak berguna bila instrumen yang digunakan tidak mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.

1. Uji Validitas

   Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti (Kuncoro,

2003:93). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 11.5. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Pada table 3.1 berikut adalah hasil uji validitas.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	*R*	Sig.	Status
1	Kompensasi Finansial (X1)	1	0.809**	0.000	Valid
		2	0.741**	0.000	Valid
		3	0.706**	0.000	Valid
		4	0.730**	0.000	Valid
		5	0.617**	0.000	Valid
		6	0.670**	0.000	Valid
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	1	0.590**	0.000	Valid
		2	0.617**	0.000	Valid
		3	0.779**	0.000	Valid
		4	0.503**	0.000	Valid
		5	0.676**	0.000	Valid
		6	0.621**	0.000	Valid
3	Prestasi Kerja (Y)	1	0.763**	0.000	Valid
		2	0.679**	0.000	Valid
		3	0.657**	0.000	Valid
		4	0.626**	0.000	Valid
		5	0.644**	0.000	Valid
		6	0.677**	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Pada Tabel 3.1 di atas, dapat ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil ini dapat ditunjukkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan yaitu nilai tingkat signifikansi ≤0.05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Kuncoro, 2003:95). Bila alat ukur

dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan independen. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.5 (Azwar, 1997:50). Pada table 3.2 berikut adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Status
Kompensasi Finansial (X1)	0.7950	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0.6922	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.7414	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Pada Tabel 3.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliable atau alat ukur yang digunakan dapat dipercaya/dapat diandalkan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai *Alpha* yang dimiliki oleh masing-masing variabel di atas 0.5.

H. Metode Analisis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh faktor kompensasi terhadap prestasi kerja digunakan analisis regresi berganda. Model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

e = error

1. Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji parameter secara parsial dari persamaan regresi. Apakah hasil perhitungan variabel-variabel *independen* tersebut signifikan atau tidak secara individual. Hipotesis yang digunakan untuk uji t adalah :

a. Ho : Xi = 0

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

b. Ha : Xi ≠ 0

Ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer menggunakan program SPSS 11. Jika nilai signifikansi < 5% maka Ho ditolak (signifikan). Jika hasil P value > 5% maka Ho diterima (tidak signifikan).

2. Uji Hipotesi kedua (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Hipotesis yang digunakan :

a. Ho : Xi = 0

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja.

b. Ha : Xi ≠ 0

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap prestasi kerja.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer menggunakan program SPSS 11. Jika nilai signifikansi < 5% Ho ditolak (signifikan). Jika nilai signifikan > 5%, maka Ho diterima (tidak signifikan).

3. Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Setelah melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji koefesien determinasi untuk mengetahui bahwa variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non financial.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan di swalayan Pamella 1 dan Pamella 4. Dengan mengambil sampel karyawan yang bekerja pada swalayan tersebut. Setelah dilakukan penyebaran, dari 60 kuesioner yang disebar, terdapat 3 kuesioner tidak kembali dan 2 kuesioner tidak dapat diolah, sehingga hanya 55 kuesioner yang layak untuk dilakukan pengolahan. Berikut adalah karakteristik responden yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik responden
berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Laki-laki	9	16.4
2	Wanita	46	83.6
	Jumlah	55	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 46 orang (83.6%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang (16.4%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan swalayan Pamella rata-rata wanita.

Tabel 4.2.
Karakteristik responden
berdasarkan usia

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Di bawah 20	3	5.5
2	20 – 25 tahun	10	18.2
3	26 – 35 tahun	36	65.5
4	36 - 45 tahun	6	10.9
5	Di atas 45	-	-
	Jumlah	55	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 tahun sebanyak 3 orang (5.5%), responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak (18.2%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 36 (65.5%), responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 6 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan swalayan Pamela relatif masih muda.

Tabel 4.3.
Karakteristik responden
berdasarkan pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	SD	-	-
2	SMP	9	16.4
3	SMA	18	32.7
4	DIII/S1	28	50.9
	Jumlah	55	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikannya SMP sebanyak 9 orang (16.4%), responden yang pendidikannya SMA sebanyak 18 orang (32.7%) dan responden yang pendidikannya DIII/S1 sebanyak 28 orang (50.9%). Hasil ini menunjukkan karyawan swalayan Pamela memiliki rata-rata pendidikan cukup tinggi.

Tabel 4.4.
Karakteristik responden
berdasarkan pendapatan

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Di bawah Rp. 500.000	20	36.4
2	Rp.500.000-Rp.1.000.000	29	52.7
3	Rp.1.100.000-Rp.1.500.000	6	10.9
4	Rp.1.510.000-Rp.2.000.000	-	-
	Jumlah	55	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.4 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan responden di bawah Rp. 500.000 sebanyak 20 orang (36.4%), responden yang pendapatannya antara Rp. 500.000-Rp. 1.000.000 berjumlah 29 orang (52.7%), responden yang pendapatannya Rp. 1.100.000-Rp. 1.500.000 berjumlah 6 orang (10.9%). Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan karyawan pamella relatif cukup tinggi.

Tabel 4.5.
Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimal	Maximal	Mean	SD
Komp.Finansial (X1)	55	2.50	4.83	3.9333	0.47097
Komp. Non Finansial (X2)	55	2.33	4.83	3.6758	0.48794
Prestasi kerja (Y)	55	2.67	4.83	3.9455	0.47037
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat ditunjukkan bahwa nilai minimum kompensasi finansial sebesar 0.250, nilai maksimumnya sebesar 4.83, nilai *mean* sebesar 3.9333 dan standar deviasi sebesar 0.47097. Nilai

minimum kompensasi non finansial sebesar 2.33, nilai maksimum sebesar 4.83, *mean* sebesar 3.6758 dan standar deviasi sebesar 0.48794. Nilai minimum prestasi kerja sebesar 2.67, nilai maksimum sebesar 4.83, nilai *mean* sebesar 3.9455 dan standar deviasi sebesar 0.47037.

B. Analisis Statistik

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Dalam analisis ini akan diuji pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja. Pada Tabel 4.5 berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4.6.
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.	Ket.
Konstanta	0.591		
Kompen. Finansial (X1)	0.643	0.000	Signifikan
Kompen. Non Finansial (X2)	0.359	0.000	Signifikan
R= 0.903; $=R^2$=0.815; R^2 Adj=0.807;F hitung = 114.231; Sig. F hitung =0.000			

Sumber: Lampiran 5

1. Pengujian Hipotesis pertama (Uji parsial)

Hipotesis pertama mengatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima. Hal ini terbukti dengan nilai signifikansi yang dimiliki yaitu sig. <0.05 (sig. = 0.000). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Adi (2001:60) yang menjelaskan bahwa kompensasi

finansial sebagai variabel prediktor, mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara kompensasi financial dengan prestasi kerja ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi financial yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Sedangkan untuk variabel kompensasi non financial terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai signifikansi yang dimiliki yaitu sig. <0.05 (sig. = 0.000). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Purnomo (2004:55) yang menjelaskan bahwa kompensasi non finansial sebagai variabel prediktor, mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara kompensasi non financial dengan prestasi kerja ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi non financial yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

2. Pengujian Hipotesis kedua (Uji serentak)

Hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari factor kompensasi yaitu variabel kompensasi financial dan kompensasi non financial secara serentak terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima karena signifikansi <0.05 dengan (sig. = 0.000). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Adi (2001:60) dan Purnomo (2004:55), yang mengatakan bahwa factor kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara factor kompensasi dengan prestasi kerja ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi

karyawan yang diterima, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh dominan dari variabel kompensasi financial terhadap prestasi kerja karyawan adalah terbukti. Hasil ini ditunjukkan dari nilai beta dari variabel kompensasi financial (beta = 0.644) lebih besar dibanding dengan kompensasi non financial (beta = 0.372). Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi financial lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.815. Berdasarkan nilai terserbut dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menjelaskan prestasi kerja sebesar (81.5%) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan Tabel 4.6 model regresi linear berganda yang terbentuk pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0.591 + 0.643X_1 + 0.359X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah positif. Tanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai hubungan searah dengan variabel tidak bebas, artinya jika variabel kompensasi

finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

C. Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hasil pengujian yang telah dilakukan.

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial telah diberikan diperusahaan Pamella. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan menghasilakn prestasi.
2. Hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial telah didapatkan oleh karyawan. Dengan kondisi terpenuhinya kebutuhan non financial, menjadikan karyawan tidak memikirkan hal ini. Sehingga karyawan dapat lebih memfokuskan diri pada pekerjaannya. Dari pihak perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan kebijakan. Kondisi ini secara otomatis merangsang kinerja dari karyawan, sehingga sangat wajar prestasi kerja karyawan menjadi baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitan ini menguji hipotesis yaitu mengukur pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Secara parsial variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel di bawah 5% yaitu 0.000 untuk kompensasi finansial dan 0.000 untuk kompensasi non finansial. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan prediktor dari variabel prestasi kerja.
2. Secara serentak variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F hitung di bawah 5%, yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.
3. Variabel kompensasi financial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan kompensasi non financial. Hasil ini

ditunjukkan dengan nilai beta variabel kompensasi financial (0.643) lebih besar dari beta variabel kompensasi non financial (0.359).

B. Saran

1. Kepada pihak manajemen swalayan Pamella, agar terus meningkatkan prestasi karyawannya. Pemberian kompensasi baik kompensasi financial maupun kompensasi non financial secara tepat dapat memberikan kepuasan pada karyawannya. Karena sebagaimana diketahui karyawan merupakan mitra bagi perusahaan.
2. Untuk penelitian mendatang satu hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut berkaitan dengan penelitian ini adalah dapat ditambahkannya variabel lain yang merupakan predictor dari prestasi kerja. Sehingga diharapkan adanya pengembangan penelitian dan ditemukannya hasil yang lebih baik.
3. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan prediktor prestasi kerja. Artinya, apabila prestasi kerja karyawan ingin ditingkatkan, maka kompensasi finansial dan kompensasi non finansial harus ditingkatkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua prediktor tersebut merupakan variabel yang saling berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, S (2001), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mitra Kerja (Studi pada Mitra Kerja AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Malang,* Tesis Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang (Tidak dipublikasikan).

Aunillah (2004), *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo,* Tesis Program Magister Manejemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).

Azwar, S (1997), *Reliabilitas dan Validalitas,* Yogyakarta: Sigma Alpha.

Benardin, J & Russel (1993), *Human Resourses,* New YorkL McGraw Hill Inc.

Desler (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Indonesia, Jakarta: Prenhallindo.

Djati, S.P dan Khusaini, N. 2003), "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi dan Prestasi Kerja, "*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol.5, No.1, (Maret) hal.25-41.

Handoko, Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Ichwani, D (2002), *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 di Banjarmasin,* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).

Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga.

Moenir, AS (1995), *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian,* Jakarta: Gunung Agung.

Purnomo, S. (2004), *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik Yogyakarta,*

Tesis Program Magister Manejemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).

Shaifullah (2005), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Varia Usaha, Gresik,* Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).

Simamora, H (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth,

Ibu/Bapak Karyawan Swalayan Pamella
di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka pencarian data untuk keperluan penyusunan skripsi kami dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Swalayan Pamella Yogyakarta,** maka kami sangat mengharapkan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi kuesioner penelitian berikut.

Partisipasi para Ibu/Bapak dalam mengisi kuesioner berikut sangat kami hargai dan atas kesediaannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Desember 2005

Rudinah
Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN:
Mohon diisi dengan keadaan yang sebenarnya. Anda diminta untuk memilih jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sudah tersedia.

Jenis Kelamin :
a. Laki- laki
b. Perempuan

Usia:
a. Di bawah 20 tahun.
b. 20 – 25 tahun
c. 26 – 35 tahun
d. 36 – 45 tahun
e. Di atas 45 tahun

Pendidikan
a. SD
b. SMP
c. SMA
d. DIII/S1

Penghasilan per bulan:
a. Di bawah Rp. 500.000
b. Rp. 500.000 s/dRp. 1 000 000,-
c. Rp. 1. 100 000,- s/d Rp. 1.500 000,-
d. Rp. 1. 510 000,- s/d Rp. 2 000 000,-

KUESIONER PENELITIAN

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan	1	2	3	4	5
2	Saya menerima bonus/insentif sesuai dengan prestasi kerja saya	1	2	3	4	5
3	Karyawan yang cuti hamil/melahirkan, dan cuti sakit tetap mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan	1	2	3	4	5
4	Karyawan yang mempunyai hajat keluarga atau tertimpa musibah mendapatkan santunan dari perusahaan	1	2	3	4	5
5	Program pemberian THR, ijin cuti, dan fasilitas dari perusahaan mempengaruhi semangat kerja saya.	1	2	3	4	5
6	Dalam bekerja saya memperoleh fasilitas dari perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan.	1	2	3	4	5

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya kerjakan cukup menantang	1	2	3	4	5
2	Hasil pekerjaan saya senantiasa mendapatkan penilaian dari pimpinan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa senang dengan kebijakan manajemen perusahaan	1	2	3	4	5
4	Sesama karyawan saling membantu jika ada kesulitan	1	2	3	4	5
5	Saya diikutkan dalam pengambilan kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
6	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5

PRESTASI KERJA (Y)

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	1	2	3	4	5
2	Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5
3	Kepemimpinan dalam perusahaan mendorong saya dalam berprestasi	1	2	3	4	5
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri.	1	2	3	4	5
5	Saya selalu memeriksa kembali setiap hasil pekerjaan	1	2	3	4	5
6	Saya selalu memperhatikan hasil pekerjaan dalam setiap kali menyelesaikan bekerja.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA PENELITIAN

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	4	4	4	25
7	5	5	5	5	5	3	28
8	2	4	3	3	2	3	17
9	4	4	4	4	4	3	23
10	3	4	4	4	3	2	20
11	4	4	5	5	4	3	25
12	5	5	4	5	5	4	28
13	4	4	4	3	4	3	22
14	4	4	4	3	4	3	22
15	2	3	3	3	2	2	15
16	4	4	4	3	4	3	22
17	4	3	3	3	4	4	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	3	4	3	4	21
20	4	5	4	4	4	3	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	4	4	25
24	5	5	5	4	5	5	29
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	5	3	26
27	5	5	4	4	5	5	28
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	3	23
31	5	5	4	4	5	4	27
32	3	3	3	3	4	3	19
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	5	4	3	3	24
35	5	5	4	4	2	4	24
36	5	5	5	4	2	4	25
37	4	5	4	3	4	4	24
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	3	4	3	4	3	21
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	4	4	4	3	25
42	5	3	3	3	2	3	19
43	4	4	4	4	2	2	20
44	5	4	5	5	4	4	27
45	5	5	5	5	4	5	29

46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	3	23
48	4	4	4	4	4	3	23
49	5	5	4	4	4	5	27
50	4	5	5	5	2	4	25
51	4	4	4	4	4	3	23
52	5	5	4	5	4	4	27
53	4	4	4	4	4	3	23
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	total
1	4	4	5	5	3	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	2	3	2	4	2	3	16
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	3	4	3	3	23
8	3	4	2	3	2	3	17
9	4	4	4	4	2	3	21
10	3	3	2	4	2	2	16
11	4	4	3	2	3	3	19
12	4	5	2	4	2	4	21
13	3	3	3	4	3	3	19
14	2	2	2	3	2	3	14
15	3	3	3	2	3	2	16
16	3	4	4	4	4	3	22
17	4	3	4	2	4	4	21
18	4	3	3	4	3	3	20
19	4	3	2	3	2	4	18
20	4	4	3	4	3	3	21
21	5	5	3	3	3	4	23
22	5	5	3	3	3	4	23
23	3	4	5	4	5	4	25
24	5	5	5	4	5	5	29
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	4	3	3	21
27	3	4	3	3	3	5	21
28	4	4	4	3	4	4	23
29	4	4	2	2	4	4	20
30	4	5	4	2	4	3	22
31	3	3	3	2	5	4	20
32	3	3	3	3	4	4	20
33	4	4	2	4	5	4	23
34	4	4	4	4	5	3	24
35	3	4	4	4	5	4	24
36	3	4	4	3	5	4	23
37	4	4	4	3	5	4	24
38	4	3	3	4	4	3	21
39	4	4	3	4	2	3	20
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	3	23
42	4	4	3	3	4	3	21
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	4	4	4	3	5	24
46	4	4	4	4	4	4	24

47	4	3	4	4	4	3	22
48	4	4	2	2	4	3	19
49	4	4	4	4	5	5	26
50	4	4	4	4	5	4	25
51	4	4	4	4	5	3	24
52	4	4	3	4	5	4	24
53	4	4	4	5	5	3	25
54	4	4	4	5	4	5	26
55	4	4	4	5	4	4	25

PRESTASI KERJA (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	total
1	4	4	4	4	3	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	2	2	3	22
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	4	4	4	25
7	5	5	5	5	3	3	26
8	2	4	3	3	2	3	17
9	4	4	4	4	2	3	21
10	3	4	4	4	2	2	19
11	4	4	5	5	3	3	24
12	5	5	4	5	2	4	25
13	4	4	4	3	3	3	21
14	4	4	4	3	2	3	20
15	2	3	3	3	3	2	16
16	4	4	4	3	4	3	22
17	4	3	3	3	4	4	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	3	4	2	4	20
20	4	5	4	4	3	3	23
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	4	3	4	23
23	4	4	5	4	5	4	26
24	5	5	5	4	5	5	29
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	3	3	24
27	5	5	4	4	3	5	26
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	3	23
31	5	5	4	4	5	4	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	4	5	4	5	3	26
35	5	5	4	4	5	4	27
36	5	5	5	4	5	4	28
37	4	5	4	3	5	4	25
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	3	4	3	2	3	19
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	4	4	4	3	25
42	5	3	3	3	4	3	21
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	5	5	4	4	27
45	5	5	5	5	3	5	28
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	3	23

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	16.4	16.4	16.4
	Wanita	46	83.6	83.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di bawah 20 tahun	3	5.5	5.5	5.5
	20-25 tahun	10	18.2	18.2	23.6
	26-35 tahun	36	65.5	65.5	89.1
	36-45 tahun	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	9	16.4	16.4	16.4
	SMA	18	32.7	32.7	49.1
	DIII/S1	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di bawah Rp. 500.000	20	36.4	36.4	36.4
	Rp. 500.000-Rp.1.000.000	29	52.7	52.7	89.1
	Rp. 1.100.000-Rp.1.500.000	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komp. Finansial (X1)	55	2.50	4.83	3.9333	.47097
Komp. Non Finansial (X2)	55	2.33	4.83	3.6758	.48794
Prestasi Kerja (Y)	55	2.67	4.83	3.9455	.47037
Valid N (listwise)	55				

Correlations-Kompensasi Finansial (X1)

Correlations

		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	total
KF1	Pearson Correlation	1	.557**	.564**	.513**	.379**	.446**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.004	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
KF2	Pearson Correlation	.557**	1	.524**	.527**	.212	.433**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.121	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
KF3	Pearson Correlation	.564**	.524**	1	.618**	.213	.251	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.119	.064	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
KF4	Pearson Correlation	.513**	.527**	.618**	1	.285*	.297*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.035	.028	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
KF5	Pearson Correlation	.379**	.212	.213	.285*	1	.353**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.004	.121	.119	.035	.	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
KF6	Pearson Correlation	.446**	.433**	.251	.297*	.353**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.064	.028	.008	.	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.809**	.741**	.706**	.730**	.617**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Correlations-Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

		KNF1	KNF2	KNF3	KNF4	KNF5
KNF1	Pearson Correlation	1	.666**	.255	.153	.170
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.060	.264	.214
	N	55	55	55	55	55
KNF2	Pearson Correlation	.666**	1	.280*	.151	.178
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.039	.273	.193
	N	55	55	55	55	55
KNF3	Pearson Correlation	.255	.280*	1	.374**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.060	.039	.	.005	.000
	N	55	55	55	55	55
KNF4	Pearson Correlation	.153	.151	.374**	1	.070
	Sig. (2-tailed)	.264	.273	.005	.	.614
	N	55	55	55	55	55
KNF5	Pearson Correlation	.170	.178	.551**	.070	1
	Sig. (2-tailed)	.214	.193	.000	.614	.
	N	55	55	55	55	55
KNF6	Pearson Correlation	.236	.307*	.370**	.130	.360**
	Sig. (2-tailed)	.083	.023	.005	.343	.007
	N	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.590**	.617**	.779**	.503**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55

Correlations

		KNF6	total
KNF1	Pearson Correlation	.236	.590**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000
	N	55	55
KNF2	Pearson Correlation	.307*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000
	N	55	55
KNF3	Pearson Correlation	.370**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000
	N	55	55
KNF4	Pearson Correlation	.130	.503**
	Sig. (2-tailed)	.343	.000
	N	55	55
KNF5	Pearson Correlation	.360**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000
	N	55	55
KNF6	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	55	55
total	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	55	55

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

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

Correlations-Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		PRES1	PRES2	PRES3	PRES4	PRES5
PRES1	Pearson Correlation	1	.501**	.546**	.352**	.339*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.008	.011
	N	55	55	55	55	55
PRES2	Pearson Correlation	.501**	1	.507**	.351**	.175
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.009	.201
	N	55	55	55	55	55
PRES3	Pearson Correlation	.546**	.507**	1	.401**	.180
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.002	.188
	N	55	55	55	55	55
PRES4	Pearson Correlation	.352**	.351**	.401**	1	.207
	Sig. (2-tailed)	.008	.009	.002	.	.130
	N	55	55	55	55	55
PRES5	Pearson Correlation	.339*	.175	.180	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.201	.188	.130	.
	N	55	55	55	55	55
PRES6	Pearson Correlation	.413**	.393**	.225	.329*	.365**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.098	.014	.006
	N	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.763**	.679**	.657**	.626**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55

Correlations

		PRES6	total
PRES1	Pearson Correlation	.413**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	55	55
PRES2	Pearson Correlation	.393**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	55	55
PRES3	Pearson Correlation	.225	.657**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000
	N	55	55
PRES4	Pearson Correlation	.329*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000
	N	55	55
PRES5	Pearson Correlation	.365**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	55	55
PRES6	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	55	55
total	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	55	55

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

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

Reliability_Kompensasi Finansial (X1)

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KF1	19.4727	5.2909	.6911	.7275
KF2	19.4545	5.7710	.6126	.7499
KF3	19.5818	6.0626	.5823	.7592
KF4	19.6545	5.8970	.6064	.7527
KF5	19.8182	5.8182	.3871	.8118
KF6	20.0182	5.7960	.4906	.7781

Reliability Coefficients

N of Cases = 55.0 N of Items = 6

Alpha = .7950

Reliability_Kompensasi Non Finansial (X2)

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KNF1	18.2727	6.7946	.4208	.6556
KNF2	18.1818	6.6700	.4513	.6470
KNF3	18.6182	5.4626	.6193	.5791
KNF4	18.4545	6.8451	.2542	.7067
KNF5	18.3273	5.6316	.4171	.6624
KNF6	18.4182	6.5071	.4371	.6483

Reliability Coefficients

N of Cases = 55.0 N of Items = 6

Alpha = .6922

Reliability_Prestasi Kerja (Y)

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRES1	19.5091	5.4768	.6263	.6632
PRES2	19.4909	5.9953	.5331	.6933
PRES3	19.6364	6.1616	.5144	.6999
PRES4	19.7273	6.0909	.4521	.7121
PRES5	19.9455	5.3488	.3574	.7677
PRES6	20.0545	5.8303	.5090	.6966

Reliability Coefficients

N of Cases = 55.0 N of Items = 6

Alpha = .7414

LAMPIRAN 5

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903[a]	.815	.807	.20640

a. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.732	2	4.866	114.231	.000[a]
	Residual	2.215	52	.043		
	Total	11.947	54			

a. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.846E-02	.256		.384	.702
	Komp. Finansial (X1)	.643	.071	.644	9.027	.000
	Komp. Non Finansial (X2)	.359	.069	.372	5.217	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)