

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN  
TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BAGIAN MEKANIK PT. JASA BARUTAMA  
PERKASA PEKANBARU**



**OLEH :**

**NAMA : SAIFUL RAMADHAN  
NIM : 10871001529**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2012**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN MEKANIK PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif Sarjana  
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim Riau*



**OLEH :**

**NAMA : SAIFUL RAMADHAN  
NIM : 10871001529**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2012**

**ABSTRAK*****Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.***

**Oleh :**

**SAIFUL RAMADHAN**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik yang berjumlah 100 orang yang dijadikan sebagai responden, analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS17.*

*Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan:  $Y = 14.607 + 0,019 X_1 + 1.128 X_2 + e$ , kemudian hasil uji secara parsial kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dengan  $T_{hitung}$  sebesar  $0.220 < 2.00$  sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi finansial langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dengan  $T_{hitung}$  sebesar  $7,311 > T_{tabel} 2.00$ , sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, kemudian hasil analisis secara simultan didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar  $30,787 > F_{tabel}$  sebesar  $3.20$  atau dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung diuji secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.*

*Nilai Adjusted Rsquare 0,549 yang artinya 54.9% dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata kunci :Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat serta hidayah yang Allah SWT limpahkan, do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN MEKANIK PT. JASA BARU TAMA PERKASA PEKANBARU”**. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Pembantu Rektor I, II dan III.
2. Bapak Mahendra Romus, M. Ec, Phd selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial sekaligus pengelola Jurusan Manajemen, serta Pembantu Dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Meri Sandora, SE, MM sebagai Dosen Konsultasi Sebelum penulis melakukan penelitian dan juga selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga ibu selalu diberi kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
5. Pimpinan serta staf dan seluruh PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Teramat kucintai, dalam do'a penuh air mata untuk yang kusayangi dan kuhormati Ayahku Suroso dan Ibuku Ema Rahmida, yang susah payah tanpa mengenal lelah, pamrih dan patah semangat mengajarkan, mendidik, dan

membimbingku. Betapa besarnya syukurku mempunyai orang tua seperti Ayah dan Ibu. Yang telah menyempurnakan segala nikmat dan karunia yang diberikan Allah SWT.

7. Karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.
8. Rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada adinda Rizka Mayunita, Emil Alfadri serta para sahabat – sahabat ku Rocky Silvester, Alvi dan lain-lain yang tidak dapat kusebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat serta membantu penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil.
9. Dedikasi buat adik-adikku Aisyah Fahkrunisa dan Dinda Permatasari semoga menjadi anak yang berguna, mudah rezekinya dan sehat selalu. Semoga kita dapat menjadi orang – orang yang berguna dan dapat memberikan kebahagiaan serta rasa bangga pada kedua orang kita, Amin Ya Allahumma Amin.

Setiap keringat dan air mata yang ku teteskan tak akan pernah menjadi sia-sia jika aku bangkit dan memberi bukti. Akhirnya kepada Allah penulis mohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rezeki.

Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidupku dan waktu matiku

hanya engkau yang tahu ya Allah, akulah yang berkewajiban berikhtiar, berdo'a dan beribadah kepadaMu.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

**Pekanbaru, Juli 2012**

**Penulis**

**SAIFUL RAMADHAN**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A.   Latar Belakang .....	1
B.   Perumusan Masalah .....	7
C.   Tujuan Penelitian .....	7
D.   Manfaat Penelitian .....	8
E.   Sistematika Penulisa .....	8
<b>BAB II    TELAAH PUSTAKA</b>	
A.   Pengertian Kompensasi .....	10
1. Pengertian Kompensasi .....	10
2. Tujuan Kompensasi.....	12
3. Pembagian Kompensasi .....	13
a) Kompensasi Finansial Langsung.....	16
b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	19
c) Kompensasi Non Finansial .....	23
4. Pengaruh Lingkungan Eksternal Pada kompensasi.....	24
5. Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi.....	26
6. Tahapan Menetapkan Kompensasi .....	27
7. Tantangan-Tantangan Dalam Kompensasi .....	29



B.	Kinerja .....	32
	1. Pengertian Kinerja .....	32
	2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	34
	3. Penilaian Kinerja.....	35
	4. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	37
	5. Elemen Proses Penilaian Kinerja .....	39
	6. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja dan Standar Pekerjaan	49
	7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	42
C.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	43
D.	Model Penelitian .....	45
E.	Hipotesis.....	46
F.	Variabel Penelitian.....	46

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A.	Lokasi Penelitian.....	49
B.	Jenis dan Sumber Data.....	49
C.	Populasi dan Sampel .....	49
D.	Tekhnik Pengumpulan Data.....	50
E.	Analisis Data .....	51
F.	Uji Kualitas Data.....	51
	1. Uji Validitas .....	52
	2. Uji Realibilitas .....	52
G.	Uji Asumsi Klasik .....	52
	1. Normalitas Data .....	53
	2. Multikolinearitas .....	53
	3. Heteroskedastisitas.....	54
	4. Autokorelasi .....	54
H.	Persamaan Regresi Linear Berganda .....	55

I.	Uji Hipotesis .....	56
1.	Uji Simultan (Uji F) .....	56
2.	Uji Parsial (Uji T).....	57
J.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	59
B.	Fasilitas Bengkel .....	60
C.	Struktur Organisasi .....	62
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Identifikasi Responden.....	69
a.	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	69
b.	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	70
c.	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	71
B.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
1.	Kompensasi Langsung .....	72
2.	Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	74
3.	Kinerja.....	76
C.	Analisis Data .....	79
D.	Uji Kualitas Data.....	79
1.	Uji Validitas .....	79
2.	Uji Reliabilitas .....	81
E.	Uji Asumsi Klasik .....	83
1.	Uji Normalitas Data .....	83
2.	Uji Multikolinearitas .....	84
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.	Uji Autokorelasi .....	87
F.	Uji Regresi Linear Berganda.....	88

G.	Uji Hipotesis .....	89
	1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f) .....	89
	2. Uji Parsial (Uji t).....	91
H.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	93
I.	Analisis Pengaruh Kompensasi Fianansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja.....	94

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A.	Kesimpulan .....	97
B.	Saran.....	98

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI PENULIS**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Tingkat Gaji Karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru tahun 2007 – 2011 .....	2
Tabel 1.2	Perkembangan Tingkat Gaji berdasarkan UMP Riau tahun 2007 – 2011 .....	3
Tabel 1.3	Data Target dan Realisasi Jasa Service PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru Tahun 2007 Sampai 2011.....	4
Tabel 2.1	Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.1	Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Korelasi .....	58
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Umur .....	70
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 5.3	Karateristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Tidak Langsung.....	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 5.8	Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian .....	82
Tabel 5.9	Uji Multikolinearitas .....	84
Tabel 5.10	Uji Autokorelasi .....	87
Tabel 5.11	Hasil Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 5.12	Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat .....	90
Tabel 5.13	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu faktor produksi di dalam perusahaan adalah manusia. Jika diperhatikan lebih lanjut, bahwa diantara sekian banyak faktor produksi, maka manusia sebagai unsur tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiap usaha untuk menghasilkan barang dan jasa.

Usaha meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak hanya diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling utama adalah memotivasi karyawan dalam bekerja.

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

Dalam bekerja karyawan perlu dimotivasi dengan pemberian kompensasi agar timbul semangat dan kegairahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja tinggi.

Perusahaan harus mengaitkan kompensasi dengan kinerja karena karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi, jika mereka yakin

bahwa motivasi akan mereka pada pencapaian kompensasi sesuai keinginan mereka.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004:441).

PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa service mobil . Diimana jasa yang ditawarkan berupa servis otomotif, yaitu service dan ganti oli mobil. Jumlah karyawan yang ada di PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru seluruhnya berjumlah 100 orang di bagian Mekanik.

Untuk melihat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 : Perkembangan Tingkat Gaji Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru tahun 2007 – 2011.**

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Per Orang Per bulan (RP)	Tunjangan Berupa Insentif Per orang Per bulan (RP)
2007	84	1.000.000	50.000
2008	89	1.200.000	50.000
2009	94	1.200.000	100.000
2010	97	1.300.000	100.000
2011	100	1.300.000	100.000

Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Dari tabel di samping dapat dilihat kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru dan dapat dilihat juga UMP atau UMR yang merupakan kebijakan dari perusahaan itu sendiri.

UMP atau UMR pada dasarnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam struktur peringkat jabatan yang berlaku dalam sebuah organisasi (perusahaan) (Rusky,193:2002).

Pemerintah Provinsi (Pemprov) Riau menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah disetujui Gubernur Riau HM Rusli Zainal, dari tahun 2007 sampai 2011 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2 : Perkembangan Tingkat Gaji berdasarkan UMP Riau tahun 2007 – 2011.**

NO	Tahun	Jumlah UMP (Rp)
1	2007	Rp 710.000
2	2008	Rp 800.000
3	2009	Rp 925.000
4	2010	Rp 1.016.000
5	2011	Rp 1.120.000

Sumber

<http://afatih.files.wordpress.com/2008/02/penetapanupahminimumpropinsitahun200.pdf>

Perusahaan juga memberikan tunjangan berupa insentif yang disesuaikan dengan kondisi saat itu. Pemberian kenaikan upah dan insentif kepada karyawan tentu akan memberikan semangat kerja yang positif. Karyawan akan merasa sejahtera, merasa percaya diri dalam mengatur keuangannya, sehingga akan menarik efek yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Kompensasi yang diberikan perusahaan seharusnya telah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga perwujudan dapat dipantau melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan atas tanggung jawab pekerja yang harus diselesaikannya. Berikut adalah data target dan realisasi dari PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Menurut Cherington dalam Khairul Umam (2010 : 188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

**Tabel 1.3: Data Target dan Realisasi Jasa Service PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru Tahun 2007 Sampai 2011.**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Jasa Service	Realisasi Jasa Service per tahun	Pencapaian (%)
2007	84	500	789	130%
2008	89	2000	2000	100%
2009	94	3500	3000	95%
2010	97	4000	3500	95%
2011	100	4500	3000	80%

*Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.*

Dari tabel di atas dapat diketahui masih terdapat realisasi penjualan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Padahal dari pihak perusahaan telah memberikan kompensasi dengan peningkatan gaji dan insentif dari tahun 2007 hingga 2011. Peningkatan gaji yang diberikan bahkan diatas UMP dari standar pemerintah kota pekanbaru. Pada tahun 2007 hingga tahun 2008 pihak perusahaan memberikan kenaikan gaji sebesar 20%, dan pada tahun 2009 hingga tahun 2010 terjadi kenaikan gaji lagi sebesar 30%.

Tetapi peningkatan kinerja tidak terlihat pada target yang terealisasi pada data dalam tabel di atas. Ini menandakan kinerja karyawan pada bagian mekanik belum sesuai harapan seperti terlihat pada data penjualan tahun 2007, 2008, 2009, 2010 dan 2011. Pada tahun 2007 menargetkan jumlah target mobil yang diservis sebanyak 500 unit dan berhasil diservis 789 unit. Pada 2008 perusahaan menargetkan servis mobil sebesar 2000 unit dan yang diservis sebanyak 2000 unit, akan tetapi di tahun-tahun berikutnya terjadi penurunan seperti yang terlihat



di tabel data tahun 2009 target servis sebesar 3500 unit, dan jumlah unit mobil yang diservis sebesar 3000. Di tahun 2010 target servis mobil sebesar 4000 unit, dan realisasi servis pada tahun itu sebesar 3500. Data terakhir pada tahun 2011, kembali terjadi penuruna yaitu target servis sebesar 4500 unit mobil, sementara realisasinya hanya 3000 unit mobil.

Permasalahan ini perlu diteliti lebih lanjut penyebabnya apakah karena adanya ketidakadilan dalam perusahaan, dikarenakan gaji insentif dan asuransi yang diperoleh pegawai bagian mekanik disamakan tanpa melihat pendidikan dan pengalaman ataukah kurangnya control dan pengawasan dari pihak atasan ataupun atasan tidak dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotifasi semangat dan kegairahan mereka dalam bekerja, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik, agar dapat meningkatkan jasa service mobil. Hal ini tentu akan berakibat langsung terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai macam tugasnya, pihak perusahaan harusnya dapat memberikan motivasi yang diberikan berupa kompensasi, gaji, insentif dan asuransi yang sesuai dengan undang-undang, pendidikan, pengalaman dan lain-lain. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai hendaknya mampu memberikan *feed back* kepada perusahaan.

Jadi dengan demikian, perusahaan tidak hanya mengharapkan sesuatu dari karyawannya, tetapi juga bagaimana pihak perusahaan berusaha untuk memenuhi harapan karyawannya juga, karena masih ada respon dari karyawan terhadap

kompensasi yang diberikan berupa pendapatan pokok, bonus, jaminan kesehatan, pujian atasan terhadap bawahan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, agar mereka merasa apa yang mereka berikan, sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Atas dasar inilah, maka penulis merasa perlu menggali lebih lanjut dan melihat hubungan atau pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung ini terhadap kinerja karyawan bagian mekaik PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru dengan judul :

**“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemaparan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Finansial Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Finansial Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan bagian Mekanik PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi bagi Manajemen PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru dalam hal pemberian Kompensasi Finansial yang tepat, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian Mekanik.
2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis dalam melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar dibangku pendidikan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut.

### **E. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab, yang sistematikanya adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan memuat teori yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penulisan skripsi ini, yang mana membahas mengenai , kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kinerja dan Penilaian Kinerja.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang diteliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan, struktur organisasi, karyawan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Baru Utama Perkas yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian ini.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini penulis memaparkan keimpulan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan serta memberikan saran sebagai penutup dari berakhirnya penelitian.



Artinya :

*Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).*

Pemberian kompensasi tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu kompensasi pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Bentuk kompensasi yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai dan memiliki status tertentu di perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang.

Kompensasi merupakan kunci penting dari subsistem manajemen sumber daya manusia. Penghargaan juga merupakan elemen penting dari lingkungan kerja yang menentukan sejauh mana individu dalam organisasi akan dapat memuaskan kebutuhan personal mereka, sehingga pada gilirannya menentukan hubungan individu dengan organisasi.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

## **2. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tujuan Kompensasi Efektif, meliputi (**Rivai, 2004:360-362**) :

1. Memperoleh SDM Yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan Karyawan Yang Ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal masyarakat bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan Terhadap Prilaku Yang Diinginkan



Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, tanggung jawab dan perilaku-prilaku lainnya.

#### 5. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

#### 6. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat memepertimbangkan faktor – faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

#### 7. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

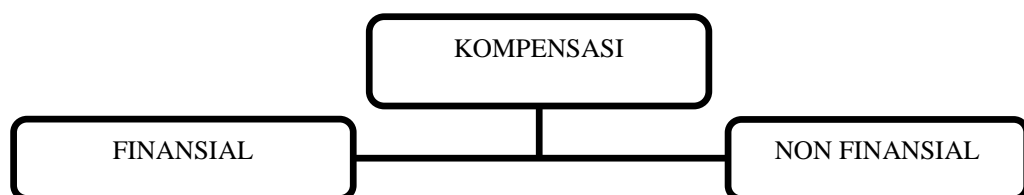
### **3. Pembagian Kompensasi**

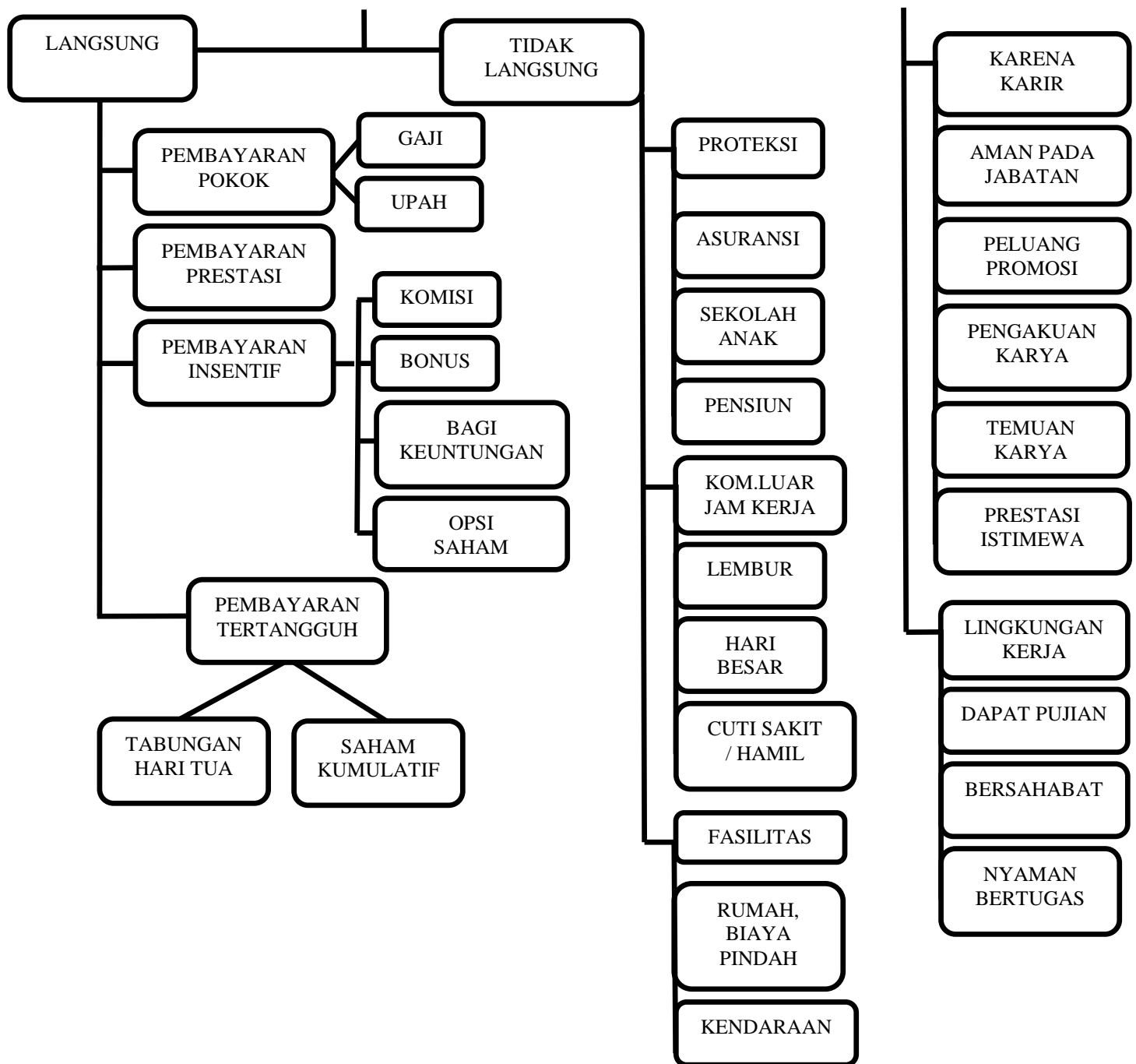
Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang

mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien. kompensasi yang diberikan harus sebaik mungkin sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Setiap organisasi memiliki berbagai macam kompensasi untuk meningkatkan kinerja dan memberikan rasa aman pada para karyawan. Besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung dari tingkat kesanggupan atau modal yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Pada umumnya setiap organisasi akan mengelompokkan kompensasi yang diberikan menjadi dua bagian, yang antara lain sebagai berikut :





Gambar 2.1: Pembagian Kompensasi : Rivai: 2004, 358

Dari skema pembagian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari dua bagian, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Program-program kompensasi penting bagi perusahaan, karena

mencerminkan upaya organisasi yang bersangkutan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Untuk lebih jelas penulis akan menguraikan penjelasan mengenai Kompensasi Finansial dan Non Finansial sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan suatu aset bila mana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (Simamaora,2003:181).

Kompensasi finansial sendiri terbagi atas :

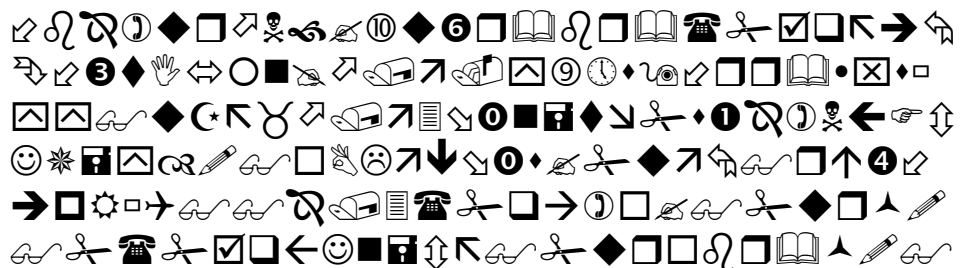
a) Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus (bonus) (Mondy, 2008:4).

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Allah juga menyuruh kita untuk memberikan hak berupa gaji kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah ia lakukan kepada kita. Seperti firman

Allah dalam surat Al-Baqarah yang berbunyi :





Artinya :

*Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan (Al-Baqarah 233).*

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Rasulullah pernah bersabda dalam sebuah hadist yang berbunyi :

أعطوا أجور شخص "قال النبي الله، عن بن عبد من عمر  
عرقه يجف أن ذليق قبل

Artinya :

*Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya (Ibnu Majah dan Imam Thabrani).*

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa kompensasi berdasarkan kinerja ( **Rivai, 2004:360-362**).

d. Pembagian Keuntungan

Sistem ini memberikan imbalan yang lebih besar kepada karyawan dengan mencapai suatu kinerja atau Goal tertentu, yang dimana perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar sehingga beberapa persen keuntungan tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi tersebut .

(**Konopaske, 2006:235-241**).

e. Opsi Saham Karyawan

Opsi saham adalah hak eksklusif dari kompensasi, pada beberapa orang sekarang telah digunakan secara menyeluruh. Opsi saham karyawan memberikan hak kepada karyawan untuk membeli sejumlah tertentu untuk periode waktu terbatas. Jika harga saham di bursa melampaui harga pengguna hak, maka karyawan dapat menggunakan opsi tersebut dan menjual saham tersebut serta mendapat keuntungan. Jika harga jatuh di bawah harga pengguna hak, opsi tidak bernilai. Dalam membeli dan memegang saham

perusahaan dianggap dapat memberika karyawan rasa memiliki dalam melihat perusahaan berhasil (**Mathis, 2006:473-474**).

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (**Rivai, 2004:362**).

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan. Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (**Rivai, 2004:394-340**) :

- Tanggung Jawab.
- Keahlian.
- Kerja Otak/ Mental.
- Kemampuan Fisik.
- Kondisi Kerja.

- Peraturan Pemerintah.

Dan sarana proteksi terdiri dari :

a. Peranan Imbalan Tidak Langsung

Imbalan tidak langsung adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan kinerja karyawan. Imbalan tidak langsung dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu :

- Imbalan yang dipersyaratkan oleh ketentuan undang-undang.
- Santunan.

b. Pemberian Jaminan Asuransi

Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi, maka perusahaan asuransi akan memberi jaminan dan pertanggungjawaban kepada pekerja sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- Asuransi Kesehatan.
- Asuransi Jiwa.
- Asuransi karena ketidakmampuan fisik/mental karyawan.
- Jaminan Asuransi lain.

c. Tunjangan Pendidikan

Tunjangan lain yang digunakan oleh karyawan adalah dalam bentuk bimbingan pendidikan untuk membayar sebagian atau seluruh biaya-biaya



yang berhubungan dengan kursus pendidikan formal dan program gelar, meliputi biaya buku dan materi laboratotium, sejumlah pemberi kerja membayar sekolah pada jadwal yang proposional (**Mathis, 2006:479**).

d. Jaminan Keamanan Karyawan

Disamping mengikutsertakan pekerjaan dalam *program* asuransi, terdapat program-program non asuransi yang dapat memberikan jaminan keamanan pada pekerja. Program non asuransi yang dapat diadopsi oleh perusahaan adalah :

- Jaminan terhadap pendapatan atas pekerjaan.
- Jaminan pensiun.

e. Tunjangan Berupa Istirahat Kerja

Tunjangan istirahat kerja umumnya dilakukan untuk istirahat dari kegiatan fisik dan mental agar dapat mengembalikan kembali kesegaran dan energi pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tunjangan tersebut terdiri atas :

- Istirahat selama jam kerja.
- Cuti sakit.
- Cuti dan liburan.

f. Tunjangan Berupa Pengaturan Kerja

Beberapa bentuk dari tunjangan pengaturan kerja adalah :

- Waktu kerja yang lebih pendek.
- Fleksibilitas waktu.

- Pembagian kerja.

g. Beberapa Bentuk Santunan Pekerjaan

Beberapa perusahaan memberikan berbagai bentuk santunan kepada karyawannya, yang merupakan strategi dari divisi SDM dalam rangka meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Beberapa bentuk santunan yang umumnya diberikan adalah ;

- Santunan pendidikan.
- Santunan keuangan.
- Santunan sosial.

h. Masalah Administratif

Walaupun perusahaan-perusahaan cenderung memandang kompensasi tidak langsung sebagai suatu imbalan, para penerima tidak selalu melihat demikian. Konflik seperti ini menyebabkan perusahaan menaruh perhatian terhadap persoalan bagaimana mereka seharusnya mengelola paket – paket tunjangan kompensasi tidak langsung mereka.

- Menetapkan paket tunjangan.
- Menyediakan fleksibilitas tunjangan.
- Mengomunikasikan paket tunjangan.
- Mengelola dan mengurangi biaya tunjangan.

i. Pensiun dan Pesangon

Pensiun adalah memberikan sejumlah uang tertentu saat karyawan mencapai umur pensiun (sudah tidak produktif) yang telah ditetapkan atau mereka sudah tidak dapat bekerja lagi karena cacat (**Dessler, 2009:145**).

Sementara itu pesangon adalah pembayaran satu kali yang disediakan beberapa pengusaha saat memberhentikan seorang karyawan. Pembayaran atas pesangon adalah wajar atas beberapa dasar. Ini merupakan langkah manusiawi dan hubungan publik yang baik. Tambah lagi sebagian besar manajer mengharapkan karyawan untuk memberikan pemberitahuan kepada mereka paling tidak satu atau dua minggu jika seorang karyawan akan diberhentikan(Dessler, 2009:153).

## 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008:14). Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

### a. Kompensasi Berkaitan Dengan Pekerjaan

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi .

### b. Kompensasi Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi , kondisi kerja yang mendukung ,pembagian kerja (Mondy, 2003:442).

#### **4. Pengaruh Lingkungan Eksternal Pada Kompensasi**

Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah berada di luar perusahaan, seperti **(Rivai, 2004:363-364)**:

##### **a. Pasar Tenaga Kerja**

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara:

- Tingkat persaingan tenaga kerja sebagai menentukan batas rendah atau tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Maka pengurangan pasar tenaga kerja (internal maupun eksternal) member kesempatan kepada mereka yang memberi syarat untuk mengisi jabatan yang tersedia dengan peluang merundingkan syarat-syarat ketenaga kerjaan yang lebih baik. Permintaan mendorong harga tenaga kerja naik, tetapi harga tinggi pada gilirannya menarik lebih banyak orang masuk ke pasar tenaga kerja.
- Pada saat bersamaan, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah atau teknologi yang mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja.

##### **b. Kondisi Ekonomi**

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar

perusahaan itu dengan gaji tinggi. Semakin kompetitif situasinya, semakin rendah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji lebih tinggi .

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu dalam waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada satu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat kerja di perusahaan *sector* swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen.

## **5. Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi**

Sebagai tambahan terhadap pengaruh eksternal pada kompensasi yang telah dibahas, ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah : ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi. Sedikit yang tahu tentang hubungan antara perusahaan dan upah. Secara umum, tampak perusahaan yang lebih besar cenderung memberikan upah yang lebih tinggi. Sudah banyak diketahui tentang

hubungan antara umur dan upah, walaupun beberapa peneliti menetapkan bahwa perusahaan yang lebih baru cenderung untuk membayar lebih dari yang lama.

Dengan begitu hanya anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan akan dibahas di bawah (**Rivai, 2004:364-366**):

a. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan, melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi. Pertimbangan dalam menetapkan upah perlu melibatkan pimpinan departemen.

b. Siapa Yang Membuat Keputusan Kompensasi

Dalam perusahaan besar, yang umumnya dipegang oleh pemegang saham dan mempunyai keputusan tentang upah, terutama yang ada di pimpinan puncak perusahaan. Manajemen puncak membuat keputusan yang menentukan total jumlah anggaran perusahaan yang diperuntukkan untuk membayar, lembaran untuk membayar yang digunakan (waktu kerja dengan insentif) dan kebijakan upah lainnya.

## **6. Tahapan Menetapkan Kompensasi**

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan

tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi seperti berikut (**Rivai, 2004:366-370**):

1. Evaluasi

Mengevaluasi tiap pekerja, dengan menggunakan informasi analisis pekerja, untuk menjamin keadilan internal yang di dasarkan pada nilai *relative* setiap pekerjaan. Metode yang paling umum digunakan adalah :

- a) Penyusunan Peringkat Pekerja

Para spesialis *me-review* informasi analisis pekerjaan dan kemudian membuat susunan peringkat tiap pekerja secara subjektif sesuai dengan kepentingan relatif ketika membandingkannya dengan pekerjaan-pekerjaan lain dalam perusahaan. Semuanya merupakan peringkat menyeluruh, meskipun, penilaian bisa jadi mempertimbangkan faktor-faktor individual, seperti tanggung jawab, keahlian, upaya, dan syarat-syarat yang terdapat dalam pekerjaan.

- b) Penilaian Kelas Pekerja

Semakin penting sebuah pekerjaan semakin besar pembayarannya. Namun jika ukuran persisnya kurang, seperti halnya dengan menentukan peringkat pekerjaan, klasifikasi pekerjaanpun akan menghadapi ketidak akuratan dalam menentukan tingkat pembayaran.

- c) Perbanding faktor

Dengan metode perbandingan faktor, komite evaluasi pekerjaan membandingkan antara faktor-faktor pekerjaan yang saling terkait.

Metode ini meliputi langkah-langkah berikut ini :

- Menemukan faktor-faktor penting misalnya : tanggung jawab, keahlian, upaya mental dan fisik, dan syarat-syarat pekerjaan.
- Menentukan pekerjaan-pekerjaan kunci, umumnya terdapat pada keseluruhan perusahaan dan pasar kerja, lalu diseleksi.
- Membagi upah secara adil berlaku untuk pekerjaan kunci.
- Menempatkan pekerjaan-pekerjaan kunci pada daftar faktor perbandingan.
- Mengevaluasi pekerjaan-pekerjaan lain.

#### d) Sistem Pemberian Angka

Sistem ini mengevaluasi faktor-faktor penyeimbang tiap pekerjaan dengan menggunakan unsur upah sebagai metode perbandingan faktor.

Sistem ini menggunakan angka-angka. Sistem ini dijalankan melalui enam tahap dan biasanya melalui komite evaluasi pekerjaan atau analisis, individu :

- Menemukan faktor-faktor penting (tingkat pendidikan, pengalaman, dll).
- Menemukan tingkat faktor.
- Memberikan poin pada tiap subfaktor.
- Member poin pada tiap tingkatan.
- Mengembangkan manual point.



- Menerapkan sistem poin.

## 2. Survei

Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar tenaga kerja.

- ## 3. Menilai harga tiap pekerja untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

## **7. Tantangan-Tantangan Dalam Kompensasi**

Sebagian besar metode-metode untuk menentukan pembayaran harus bisa melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan timbul. Implikasi inilah yang menjadi alasan analisis membuat penyesuaian lebih lanjut untuk menentukan kompensasi.

### a. Tujuan Strategi

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal ini juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Misalnya, sebuah perusahaan akan menekan sistem pembayaran yang sangat didasarkan pada tingkat pengetahuan dan keahlian karyawan. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, makin tinggi pula tingkat pembayarannya.

### b. Tingkat Upah Berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal dari pada nilai relative pekerjaan mereka.

c. Kekuatan Serikat Pekerja

Serikat kerja memiliki kekuatan daya tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat. Termasuk di dalamnya serikat berperan sebagai pemasok calon – calon karyawan yang bermutu. Penentuan upah tersebut dapat dengan bentuk tekanan, tidak hanya dalam bentuk konsep tertulis, tetapi juga dalam bentuk pemogokan – pemogokan jika terjadi stagnasi perundingan.

d. Kendala Pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang – undang ketatanegaraan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Misalnya, dalam penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, perselisihan ketenagakerjaan dan sebagainya.

e. Pemerataan Pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan.

f. Tantangan Kompensasi Internasional

Analisis kompensasi harus memfokuskan tidak hanya pada aspek keadilan, tetapi juga pada daya saing. Perusahaan – perusahaan yang mampu berkompetisi secara global dapat memanfaatkan survei gaji lokal di negaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja.

g. Produktivitas dan Biaya

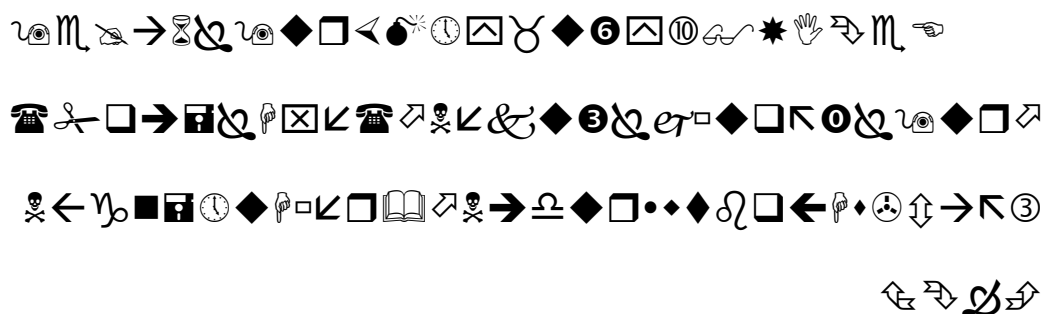
Dalam keadaan apa pun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan perusahaan agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan, mereka tidak dapat memberi daya tarik tersendiri yang cukup untuk para investor untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bisa jadi tidak mampu membayar karyawannya lebih besar dari pada kontribusi yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas.

## B. KINERJA

### 1. Pengertian Kinerja

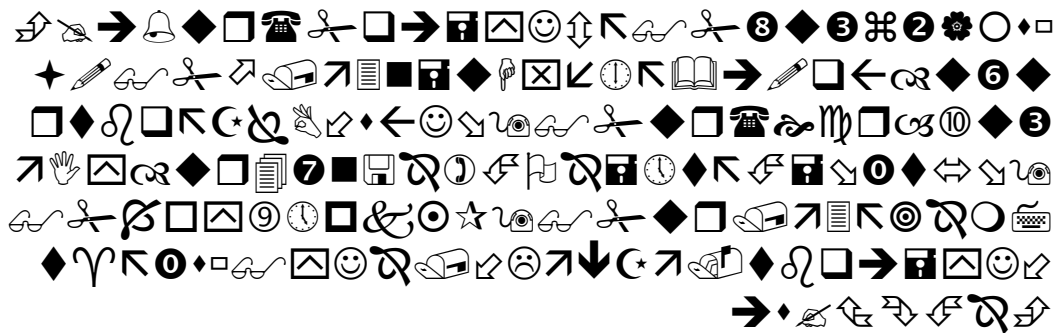
Dalam islam apapun yang dikerjakan oleh seseorang, baik besar maupun kecil, baik yang halal (baik) maupun yang haram (buruk) selalu memiliki nilai tersendiri di sisi Allah SWT dan akan diberikan ganjaran atau balasan sesuai dengan apa yang dilakukannya seadil-adilnya tanpa sedikitpun menzolimi orang tersebut.

Allah SWT telah mengajarkan kita tentang kinerja dalam surat Al-Aqhaf yang berbunyi :



Artinya :

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS. Al-Ahqaf : 19).*



Artinya :

*“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).*

Sementara pengertian kinerja dalam dunia barat memiliki banyak arti, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Juavani, 2009:548-549).

Kane dan Kane, 1993, Bernardin dan Russell, 1998, Cascio, 1998 dalam (Uman, 2010:186) mengatakan kinerja seseorang merupakan gabungan dari

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (**Mangkunegara, 2009:67**).

Sedangkan menurut Hasibuan (**2005:94**), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

## **2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu (**Juavani, 2009:551**) :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM yang akan datang .
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk (**Juavani, 2009:551**) :

- a. Mengetahui perkembangan yang meliputi : indifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan serta indifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengindifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi yang meliputi : kinerja untuk validasi penelitian, dokumentasi tentang keputusan-keputusan SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan (**Mangkunegara, 2009:69**).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (**Juavani, 2009:549**).

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja (**Uman, 2010:190**).

Penilaian kinerja ( performance appraisal ) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian merupakan proses suatu organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum penilaian dari kinerja adalah timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Sehingga penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses seleksi, penempatan dan pelatihan (**Marihot, 2002:195**).

Suatu sistem penilaian kinerja yang objektif sangat membantu perusahaan dalam hal-hal sebagai berikut :

a) Menghilangkan standar-standar yang berbeda antara para manajer.

Misalnya, seorang manajer sangat menghargai karyawan yang fleksibel dan kooperatif dan menilai mereka sangat tinggi. Sebaliknya, seseorang manajer lain mungkin tidak akan terlalu menghargai kemampuan yang dimiliki seseorang semacam itu.

b) Menghilangkan kecenderungan untuk menilai karyawan berdasarkan kepribadian mereka.

Apabila tiap manajer menilai karyawan mereka berdasarkan standar spesifik yang sama, penilaian mereka akan terfokus pada hal-hal yang terkait dengan performa karyawan, bukan pertimbangan apakah karyawan tersebut yang mereka sukai atau tidak. Dalam istilah populernya, manajer tidak akan mendasarkan penilaian mereka pada faktor suka dan tidak suka.

c) Memotivasi karyawan dengan menilai kinerja.

Penilaian kinerja adalah atas dasar/basis untuk keputusan dibidang promosi dan penggajian. Apabila mereka yakin bahwa mereka dinilai dengan adil, mereka akan menghargai atau menaruh respek atas program tersebut dan memandangnya sebagai program untuk meningkatkan performa mereka.

d) Menciptakan karyawan yang produktif.

Dengan digunakannya standar penilaian yang objektif dan dapat diukur, para manajer dijamin akan menilai dan menghargai para karyawan berdasarkan keterampilan mereka yang mendukung tercapainya sasaran perusahaan(Ella Juavani, 2009:583).

#### **4. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun kepribadian dan produktifitas yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa jenis penilaian kinerja :



1. Penilaian Hanya Oleh Atasan :

- Cepat dan langsung.
- Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

2. Penilaian Oleh Kelompok Lini

Atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.

- Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri.
- Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

3. Penilaian Oleh Kelompok Staf

Atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

- Penilaian yang masuk akal dan wajar.

4. Penilaian Melalui Keputusan Komite

sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
- Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.

5. Penilaian Berdasarkan Peninjauan Lapangan

Sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.

- Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar.

6. Penilaian Dari Bawahan Dan Sejawat.

- Mungkin terlalu subjektif.
- Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

**(Juavani, 2009:562).**

## **5. Elemen Proses Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu usaha dari organisasi dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan elemen-elemen dalam proses penilaian kinerja menurut **(Juavani, 2009:563)** adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing- masing ke dalam bidang oprasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual

tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain kemampuan, untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

**6. Aspek - Aspek Penilaian Kinerja dan Standar Pekerjaan**

Menurut Hasibuan (2005:95), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilaian pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari pekerjaan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran berdasarkan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilaian menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-praturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna berhasil.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal diluar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Penilai

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di luar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

8. Kepemimpinan

Penilai menilai karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi bawahannya atau orang lain untuk bekerja secara efektif.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberi alasan dan mendapatkan kesimpulan, serta membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10. Tanggung Jawab dan Kecakapan

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Fajar (2010:154) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi, yaitu :

- a) Menarik pelamar kerja potensial.
- b) Mempertahankan karyawan yang baik.
- c) Meraih keunggulan kompetitif.
- d) Meningkatkan kinerja (produktivitas).
- e) Melaksanakan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (undang – undang ketatanegaraan).
- f) Memudahkan sasaran strategi

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial langsung juga mempengaruhi keseluruhan strategik organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja,

produktifitas (kinerja), perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi (**Simamora,2003:541**).

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut (**Simamora, 2004:550**):

- a. Meningkatkan moral kerja pegawai.
- b. Memotivasi pegawai ke arah produktivitas (kinerja) yang lebih tinggi.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Memikatkan pegawai-pegawai baru.
- e. Mengurangi putaran pegawai.
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
- h. Meningkatkan keamanan pegawai.
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
- j. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai.

### **C. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian dengan judul : *“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat”*, oleh **JUNAIDI, 2008**. Dengan penelitian dilakukan pada 45 karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dari analisa regresi linier dihasilkan sebuah persamaan :  $X_1 = 7.4 + 0,2X$

- b. Dari analisa Koefisien korelasi berganda  $r = 0,43$  mendekati +1 yang berarti bahwa hubungan variabel independen Kompensasi Finansial mempunyai hubungan sedang dan positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil uji Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Narmada.

Penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek”***

Oleh **Fando Hari 2010**. Penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek menggunakan jumlah responden 78 orang karyawan dimana kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan dari pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek.
- b. Secara simultan ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari pemberian kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek.
- c. Kompensasi finansial yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek adalah kompensasi finansial langsung, dengan memberikan nilai beta terbesar sebesar 0,637.

Jurnal dengan judul : **“Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”**, oleh **Ninuk Muljani 2002**

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Perbedaan dengan hasil penelitian saat ini :

- a. Secara simultan kompensasi finansial langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, sementara uji secara simultan kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
- b. Pada PT. Jasa Barutama Perkasa, kompensasi yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian mekanik adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan nilai beta sebesar 1,128.
- c. Hasil uji regresi linear berganda pada pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT.

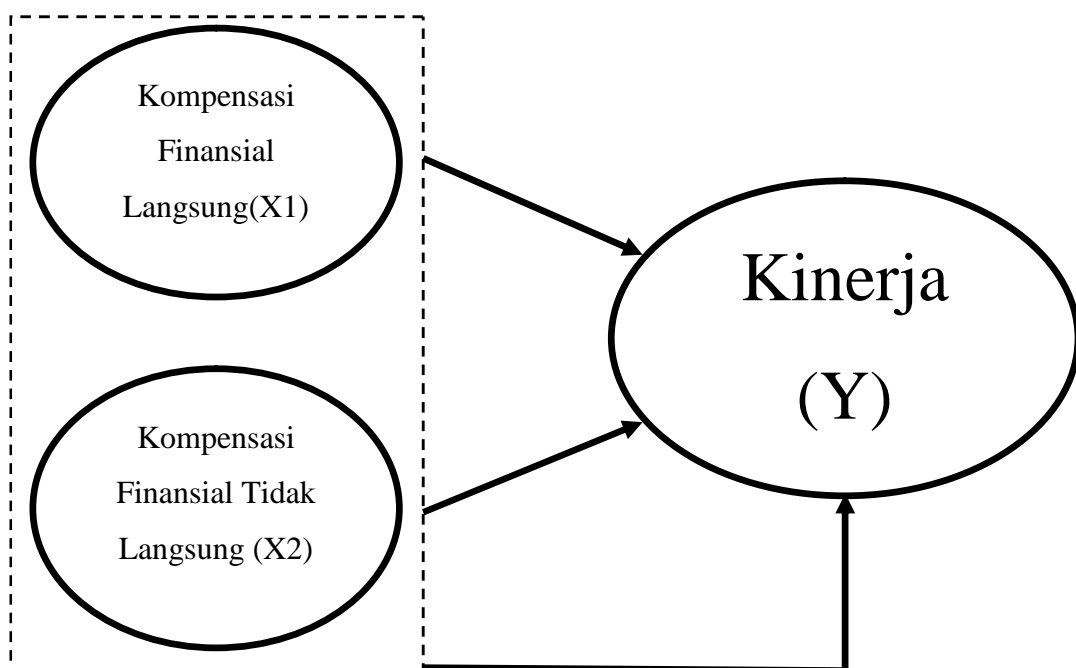


Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, didapat persamaan  $Y = 14.607 + 0.019 X_1 + 1.128 X_2$

#### D. Model Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan konsep – konsep untuk memudahkan operasional pada penelitian ini yaitu :

Gambar 2.2 :Kerangka Penelitian



#### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara

karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Pada penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: “diduga kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Mekanik pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

#### **F. Variabel Penelitian**

Hipotesis terdiri dari dua variable yaitu :

1. Variable Bebas, yaitu : Kompensasi (X) yang terdiri dari indikator :
  - a. Kompensasi Finansial Langsung (X1)
  - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)
2. Variabel Terikat, yaitu : Kinerja (Y)

#### **F. OPERASIONAL VARIABEL**

**Tabel 2.1 Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian Dan Deskripsi	Sub Variabel	Indikator Variabel

1	<p>Kompensasi (X)</p> <p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka <b>(Faustino, 2003:129).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi Langsung (X1)</li> <li>- Kompensasi Tidak Langsung (X2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah</li> <li>- Gaji</li> <li>- Asuransi</li> </ul>
2	<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan <b>(Ella Juavani, 2009:548-549).</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Waktu</li> </ul>

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, yang terletak di jalan Nangka.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Merupakan data pokok dalam penelitian, yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yaitu data mengenai tanggapan karyawan tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang sudah jadi yaitu jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **C. Populasi Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yaitu berjumlah 100 orang. Sampel diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu *Simple Random Sampling* yang berarti semua unsur dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel dan anggota sampel dipilih secara acak. Sedangkan jumlah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin

(Umar, 2003:77) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,01^2)}$$

$$n = 50 \text{ orang}$$

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu memperoleh data dengan cara memberikan formulir yang berisikan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan dilanjutkan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

2. Dokumentasi,

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengcopy dokumen yang diperoleh dari PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

3. Observasi

Yaitu penelitian yang pengambilannya didasarkan pada pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

4. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden. Selain itu juga dapat menggali informasi tambahan baik dari responden, maupun dari pihak perusahaan.

#### **E. Analisa Data**

Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah penulisan mendeskriptifkan dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berbentuk angka-angka. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2002).

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya. Dalam Suliyanto, (2005:40-42) menjelaskan pengertian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

#### **F. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid

dan *reliable* sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Dalam Suliyanto (2005:40-42) menjelaskan pengertian validitas dan realibilitas sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, di mana yang harus diperhatikan dalam validitas instrumen yaitu ketepatan dan kecermatan di mana suatu instrument mungkin tepat dalam mengukur suatu objek tetapi belum tentu cermat.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r$  hitung > dari nilai  $r$  tabel atau nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3.

### 2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, di mana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

## G. Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least squares/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*best linear unbiased estimator/BLUE*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan *asumsi klasik* (Suliyanto, 2005:63-64) sebagai berikut:

### 1. Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi antar variabel independen. Didalam penelitian yang



menggunakan teknik analisis regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas.

Penguji nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1)

nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*variance inflation factor*).

Nilai *cutoff* yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

### 3. Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan metode ini,

gejala Heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-

masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e),

jika nilai probabilitasnya > nilai *alpha*-nya (0,05), maka dapat dipastikan

model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas atau  $t$  hitung  $t$

tabel pada *alpha* 0,05.

### 4. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model

regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$

dengan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelum data

diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang

baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (Tabel D-W)

dalam pengambilan keputusannya adalah :

I. Angka D - W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif

II. Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi

III. Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Menurut Gujarati (1995)

ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan metode grafik, *metode Durbin-Watson*, *metode van Hecman* dan *metode runt test*, sebagai salah satu uji statistik nonparametrik.

## H. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis **Regresi Linear Berganda** yaitu suatu metode statistik yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel terikat (kinerja pegawai bagian otomotif) dengan variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan tidak langsung) ditunjukkan dengan rumus berikut:

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

Dimana:

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = kompensasi finansial langsung

X<sub>2</sub> = kompensasi finansial tidak langsung

a = parameter konstanta

b = parameter koefisien regresi

e = error (faktor pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, dimana responden nantinya diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti di bawah ini (Suliyanto, 2006 : 83) :

Sangatsetuju	(SS)	denganskor : 5
Setuju	(S)	denganskor : 4
Netral	(NT)	denganskot : 3
Tidaksetuju	(TS)	denganskor : 2
Sangattidaksetuju	(STS)	denganskor : 1

Untukmembantudalampengolahan data tersebutdigunakanpaket program komputeryakni *SPSS Statistic17.0 (statistical for product and service solution)*.

## I. UjiHipotesis

Pengujianhipotesis yang digunakandalampenelitianinimenggunakananalisisregresi linier bergandaberdasarkanujisiqnifikansisimultan (F test), ujisiqnifikansi parameter individual (t test).

### 1) UjiSignifikanSimultan (UjiStatistik F)

Uji F padadasarnyadigunakanuntukmenunjukkanapakahsemuavariabelindepende nataubebas yang dimasukkandalam model mempunyaipengaruhsecarabersama-samaterhadapvariabeldependenatauterikat(**Ghozali,2005:20**).

Langkah

langkahpengujianadalahsebagiberikut(**Kuncoro,2009:239**):

- a.  $H_a$  diterima jika,  $F_{hitung} > F_{tabel = (k);(n-k-1)}$  atau  $Sig < ( ) 0.05$   
maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat.
- b.  $H_0$  diterima jika,  $F_{hitung} < F_{tabel = (k);(n-k-1)}$  atau  $Sig > ( ) 0.05$   
maka tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Keterangan :  $F_{tabel = (k);(n-k-1)}$

(k) = jumlah variabel bebas dengan (5%)

(n) = jumlah sampel

## 2) Uji Signifikan Individu (uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % atau 0.05 dan *degree of freedom* (df) = n – k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig <$  maka:
  - (a)  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
  - (b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $P\ value >$ , maka :

(a)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

#### J. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Kuncoro, 2009:240).

Untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan melihat besarnya nilai korelasi ( $R$ ) dengan mengamati pedoman untuk memberikan tingkat interval pada setiap level dari hasil korelasi ( $R$ ), (Sugiono, 2005 :183).

**Tabel 3.1 : Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2005 :183)

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Bengkel PT. Jasa Barutama Perkasa didirikan pada tahun 1973 bergerak dalam bidang *Engine Service*, Jasa Perbaikan *Body Repair* dan *Cat Oven*, Assesories Mobil, ganti Olie dan Cuci Mobil. Berada di lokasi yang mudah terjangkau di tengah perkotaan, sehingga sangat memudahkan para pemilik kendaraan datang ke bengkel.

PT. Jasa Barutama Perkasa baru melakukan perombakan/ pembangunan bengkel menjadi lebih besar dengan fasilitas sarana serta peralatan yang modern sesuai dengan perkembangan pasar otomotif saat ini.

PT. Jasa Barutama Perkasa dapat mengerjakan perbaikan berbagai Merk dan Jenis kendaraan seperti Daihatsu, Isuzu, Toyota, Ford, Nissan, Mitsubhisi, Mercedes. BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain, dengan kualitas kerja yang baik, waktu penyelesaian yang cepat dan pelayanancustomer yang memuaskan.

Selama ini PT. Jasa Barutama Perkasa telah dipercaya oleh Principal kendaraan DAIHATSU dan ISUZU dibawah payung PT. Astra Internasional TBK menjadi “Bengkel Resmi Astra” sebagai cadangan layanan setiap unit DAIHATSU dan Isuzu yang terjual maupun berada atau beroperasi di wilayah Provinsi RIAU.

Hal tersebut dapat dicapai karena adanya dukungan dari tenaga operasional, mekanik yang berpengalaman, staf yang professional, peralatan kerja modern dan sistem komputerisasi pada bagian administrasi atau keuangan.

PT. Jasa Barutama Perkasa juga secara terus menerus menjaga mutu hasil kerja dengan cara *control* yang ketat dan operasional dan sistem pengendalian manajemen terpadu.

Untuk pengembangan PT. Jasa Barutama Perkasa masih membutuhkan lagi kerja sama dengan para pemilik kendaraan yaitu secara perorangan, perusahaan swasta, pemerintah daerah dan perusahaan asuransi untuk menjadi mitra kerja atau rekan kerja dalam pekerjaan perawatan dan perbaikan mobil.

Begitu juga adanya kerjasama dari perusahaan dan para Supplier, berupa pengadaan suku cadang, olie, bahan-bahan keperluan bengkel lainnya.

PT. Jasa Barutama Perkasa juga memberikan Pelayanan :

1. Antar jemput kendaraan yang akan diperbaiki.
2. Storing kendaraan mogok.
3. Derek kendaraan baik di dalam maupun diluar kota.
4. Estimasi biaya kendaraan diluar bengkel.

## **B. Fasilitas Bengkel**

Luas PT. Jasa Barutama Perkasa keseluruhan : 11.000 M . didalamnya terdiri dari bangunan dengan kegiatan :

1. Bengkel Engine Service dan Repair.
2. Bengkel Body Repair dan Cat Oven (Claim Asuransi).
3. Outlet/ Toko Suku Cadang dan Oli.

4. Distributor Oli Top 1 untuk Provinsi RIAU.
5. Gudang Stok Mobil baru PT. Astra Internasional, Pekanbaru.

PT. Jasa Barutama Perkasa menyediakan ruang tunggu yang nyaman dengan AC dan Kantin yang menyajikan menu makanan untuk memanjakan para *customer* pembawa ataupun pemilik mobil agar tidak bosan ketika menunggu selesai perbaikan.

Tempat kerja perbaikan kendaraan cukup luas untuk pekerjaan Body Repair dapat menampung 200 unit kendaraan perbulannya sedangkan untuk perbaikan Engine dapat menampung sekaligus 30 unit mobil.

Pekerjaan yang dapat dilakukan di bengkel adalah :

1. Service Berkala.
2. Body repair dan Cat Oven.
3. Ganti Oli.
4. Tune Up Mesin.
5. Ganti clutch atau kopling.
6. Overhoul Engine dan Transimsi.
7. Spooring dan Balancing.
8. Perbaikan AC Mobil.
9. Cuci mobil Ice Cream Wash.
10. Salon Mobil.
11. Accessories mobil.

### **C. STRUKTUR ORGANISASI**



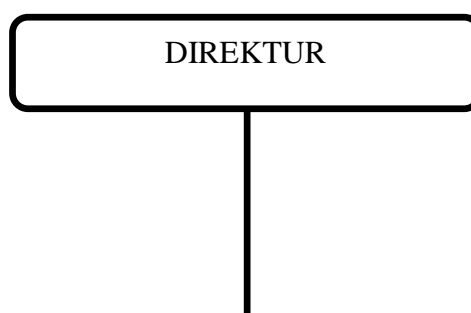
Sebagai mana layaknya sebuah perusahaan, untuk menjalankan kegiatan harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Struktur organisasi dapat dibuat sesuai dengan manajemen perusahaan.

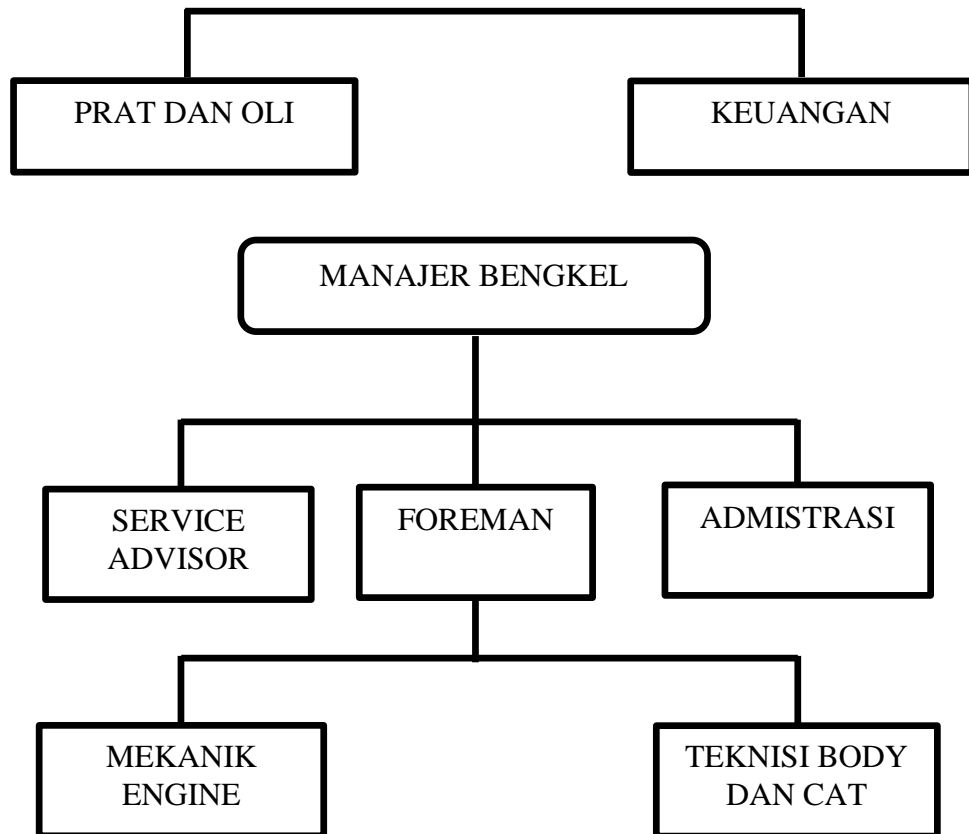
Didalam pembangunan dan pengelolaan suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang baik dengan personil yang memadai, yang dapat dilakukan dengan perencanaan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan adanya struktur organisasi perusahaan yang jelas, para karyawan akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui kepada siapa ia harus mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

Untuk mengelola perusahaan juga diperlukan suatu organisasi yang baik dan terarah karena akan dapat mencapai rencana yang telah disusun sebelumnya dan meningkatkan efektifitas perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan melibatkan berbagai unsur dan proses kerjasama antar individu ataupun kelompok, mengingat hal tersebut maka perlu adanya pembagian kerja bagi setiap individu atau kelompok yang dituangkan dalam struktur organisasi yang mantap sehingga akan mudah bagi personil dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Jasa barutama Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. jasa Barutama Perkasa





*Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa*

Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi dan tiap bagian dalam struktur organisasi PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru tersebut dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

### 1. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin. Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang [profesional](#) yang ditunjuk oleh [pemilik usaha](#) untuk menjalankan dan memimpin perusahaan.

Direktur mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijaksanaan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan. Uraian tugas dan tanggungjawab seorang direktur yaitu :

- a) Menetapkan kebijaksanaan perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pelayanan dan pengembangan perusahaan.
- b) Penetapan program pengendalian standar mutu pelayanan.
- c) Perumusan bersama visi, misi dan strategi perusahaan.
- d) Pengkoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan perusahaan.
- e) Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis.
- f) Pengawasan tugas-tugas seluruh pejabat struktural dan fungsional.
- g) Penetapan pengelolaan pendidikan.

## 2. Manajer Bengkel

Manajer bengkel adalah seseorang yang mengorganisir dan mengendalikan bagian servis, bertanggung jawab di bagian bengkel tersebut dan melaporkan secara langsung kepada direktur. Manajer bengkel membawahi bagian service advisor dan Foreman, berikut uraian tugas dan tanggung jawab seorang manajer bangkel yaitu :

- a) Menjabarkan dan melaksanakan seluruh kebijakan perusahaan yang diperintahkan dan didelegasikan oleh direktur.
- b) Memastikan tata letak area servis yang efisien, ketersediaan kapasitas area servis yang cukup dan pemeliharaannya.
- c) Memastikan operasi bengkel yang menguntungkan.

- d) Produktif dan menyerahkannya pada manajer administrasi. Periksa waktu dan daftar gaji sehari-hari dan ringkasan mingguan.

### 3. Service Advisor

Service advisor merupakan bawahan dari seorang manajer, dimana tugasnya adalah untuk membantu manajer dalam menjalankan bisnis bengkel.

Uraian tugas dan tanggung jawab seorang manajer bengkel yaitu :

- a) Bertugas membantu manajer mengkoordinasi tugas-tugas manajer dibagian bengkel tersebut dan mengawasi mekanik engine dan teknisi body dan cat sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat berjalan dengan apa yang telah direncanakan perusahaan.
- b) Memberikan masukan kepada manajer mengenai kondisi para kepala bagian yang berada dibawah koordinasinya.

### 4. Foreman

Dalam menjalankan tugasnya, seorang foreman membawahi dua orang kepala bagian yaitu kepala bagian mekanik engine dan kepala bagian teknisi body&cat yang bertanggung jawab mengarahkan para mekanik engine dan teknisi body&cat menjalankan tugasnya.

- a. Mengkoordinir para mekanik dan teknisi body&cat mendiskusikan seluruh permasalahan baik yang timbul dari pekerjaan rutin maupun terobosan baru bagi perusahaan.
- b. Membuat estimasi biaya (perkiraan biaya) dan lama pekerjaan.
- c. Mendengarkan setiap keluhan pelanggan dan mendiagnosakerusakan kendaraan berdasarkan pengamatan dikendaraan.

- d. Menjaga disiplin kerja dan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.
- e. Mengkoordinir dan memberikan pengarahan kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi di dalam bagiannya.

#### 5. Administrasi

Pihak administrasi adalah orang yang ditugaskan mendata setiap unit suku cadang, oli, seperpak yang disediakan perusahaan, dan mencatat setiap transaksi dan peralatan yang tersedia. Berikut tambahan uraian kerja administrasi

- a. Bertugas membantu manajer mengkoordinasikan tugas-tugas manajer dibidang penjualan part dan oli, memaraf setiap penjualan dan menyiapkan laporan berkala manajer mengenai perusahaan bengkel tersebut.
- b. Melakukan hubungan koordinasi dan konsultasi yang baik terhadap manajer.

#### 6. Mekanik Engine

Mekanik mesin adalah orang-orang yang sengaja direkrut dan memiliki skill di bidang mesin, terutama mesin mobil. Para mekanik pada umumnya adalah lulusan sekolah mesin yang sudah memiliki pengalaman dan skill yang dibutuhkan baik dalam mengoprasikan maupun memperbaiki mesin. Tugas dan tanggung jawab seorang mekanik engine yaitu :

- a. Mengecek dan memperbaiki setiap kerusakan kendaraan *customer*, termasuk melakukan penggantian suku cadang kendaraan apabila diperlukan.
- b. Menjabarkan dan memberitahukan tentang kondisi kendaraan *customer*.
- c. Memberikan service pada kendaraan *customer* baik dari segi mesin maupun oli.
- d. Menjaga hasil kualitas kerja yang telah diterapkan.
- e. Memberikan masukan terhadap *customer*.

#### 7. Teknisi Body dan Cat

Teknisi body dan cat memiliki pengertian yang mirip dengan mekanik engine, namun memiliki tugas yang berbeda. Berikut tugas dan tanggung jawab teknisi body dan cat :

- a. Memperbaiki body , rangka dan cat kendaraan *customer*.
- b. Melakukan perombakan dan penggantia pada body dan cat sesuai dengan permintaan *customer*.
- c. Memberikan masukan terhadap *customer*.

Dari bentuk struktur organisasi pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, seperti yang telah diuraikan di atas bahwa PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru menggunakan struktur fungsional.

Struktur fungsional (**Siswanto, 2005: 76**) yaitu pengelompokan posisi ke dalam departemen berdasarkan kemampuan, keahlian dan kegunaan sumber daya.

Kelebihan struktur fungsional:

- a. Penggunaan yang efisien atas sumber daya
- b. Skala ekonomi spesialisasi

- c. Keahlian dan pengembangan yang mendalam
- d. Kemajuan karir antar departemen fungsional
- e. Arahan dan pengawasan manajertingkat atas

Kekurangan struktur fungsional:

- a. Komunikasi yang buruk antar departemen fungsional.
- b. Respon yang lambat terhadap perubahan eksternal dan lambat berinovasi.
- c. Keputusan terkonsentrasi pada hirarki di tingkat atas.
- d. Masalah sulit untuk diterpakan keterbatasan pandangan terhadap tujuan organisasi oleh karyawan.
- e. Pelatihan umum yang terbatas untuk karyawan.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Idensitas Responden**

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 50 orang. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 50 rangkap. Deskripsi karakteristik dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja dan pendidikan responden. Untuk lebih jelas penulis menguraikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

##### **a. Karakteristik Responden Menurut Usia**

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1 : Data Responden Berdasarkan Umur**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
-------------------	------------------	-------------------



20- 30 tahun	31	62%
31 - 40 tahun	17	34%
41 - 50 tahun	2	4%
51- 60 tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru*

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berumur 25 tahun sampai 35 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 62%, karyawan yang berumur 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 34%, karyawan yang berumur 46 tahun sampai 55 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4%, dan tidak ditemukan karyawan yang berumur 56 sampai 65 tahun atau dengan jumlah persentase sebesar 0%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bagian Mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru masih berusia produktif.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari masa kerja. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2 :Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	27	54%
2	5-10 Tahun	16	32%
3	11 Tahun Keatas	7	14%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber:PT. Jasa Barutama PerkasaPekanbaru*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 50 orang responden dalam penelitian ini, karyawan berdasarkan lama bekerja 0-5 tahun berjumlah 27 orang dengan total persentase sebesar 54%, kemudian karyawan berdasarkan lama kerja 5-10 tahun berjumlah 16 orang dengan total persentase sebesar 32%, dan karyawan berdasarkan lama kerja 10 tahun keatas berjumlah 7 orang dengan total persentase sebesar 14%. Angka pertumbuhan karyawan bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru cukup tinggi, hal ini terlihat dari jumlah pegawai bagian mekanik yang sudah bekerja 0-5 tahun sebanyak 27 orang (54%)

### c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari menurut pendidikan. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Jenis Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SMK	22	44%
2	Kursus Otomotif	25	50%
3	S-1 Teknik Otomotif	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber: PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 50 orang responden dalam penelitian ini berdasarkan karyawan dengan tingkat pendidikan SMK berjumlah 22 orang dengan total persentase sebesar 44%, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan Kursus Otomotif berjumlah

25 orang dengan total persentase sebesar 50% dan karyawan dengan tingkat pendidikan S-1 Teknik Otomotif berjumlah 3 orang dengan total persentase sebesar 6%. Rata-rata tingkat pendidikan responden adalah kursus otomotif dan SMK, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru memiliki skill yang sudah terlatih.

## B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 2 (dua) variabel bebas. *Kompensasi finansial langsung*, *kompensasi finansial tidak langsung* (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus (insentif). Pada variabel *kompensasi finansial langsung* ini, diwakili oleh 10 (Sepuluh) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *kompensasi finansial langsung***

No	Pernyataan	Skala Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	

1	Besarnya gaji yang diterima saudara sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup	27	23	-	-	-	50
		54%	46%	0%	0%	0%	100%
2	Kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat adil	30	11	9	-	-	50
		60%	22%	18%	0%	0%	100%
3	Besar gaji yang diterima saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan	27	21	2	-	-	50
		54%	42%	4%	0%	0%	100%
4	Besar gaji yang saya terima ditentukan berdasarkan latar belakang pendidikan	17	30	3	-	-	50
		34%	60%	6%	0%	0%	100%
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah	28	14	8	-	-	50
		56%	28%	16%	0%	0%	100%
6	Tingkat perhatian perusahaan dalam pemberian gaji yang layak sangat tinggi	27	21	2	-	-	50
		54%	42%	4%	0%	0%	100%
7	Insentif yang diterima dapat memotivasi saya untuk lebih giat bekerja	20	30	-	-	-	50
		40%	60%	0%	0%	0%	100%
8	Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	27	21	2	-	-	50
		54%	42%	4%	0%	0%	100%
9	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saudara berikan kepada perusahaan	17	28	5	-	-	50
		34%	56%	10%	0%	0%	100%

10	Besarnya gaji yang saya terima ditentukan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki	35	13	2	-	-	50
		70%	26%	4%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>255</b>	<b>212</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>25,5</b>	<b>21,2</b>	<b>3,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Persentase</b>		<b>51%</b>	<b>42,4%</b>	<b>6,6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan lampiran 1, tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi finansial langsung di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi tanggapan pada kategori sangat setuju total persentase sebesar 51%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori setuju dengan rata-rata pemilih dengan total persentase sebesar 42,4%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori netral rata-rata pemilih dengan total persentase sebesar 6,6% dan tidak terdapat responden yang memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu asuransi yang diberikan kepada seluruh karyawan.

Pada variabel *kompensasi tidak langsung* ini, diwakili oleh 6 (Enam) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.5 :Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *kompensasi finansial tidak langsung***

No	Pernyataan	Skala Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi	30	8	6	6	-	50
		60%	16%	12%	12%	0%	100%
2	Asuransi kesehatan yang diterima karyawan hendaknya dapat memberikan rasa aman kepada saya	28	22	-	-	-	50
		56%	44%	0%	0%	0%	100%
3	Besarnya jaminan asuransi kesehatan yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	16	34	-	-	-	50
		32%	68%	0%	0%	0%	100%
4	Perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan yang rutin pada saya secara cuma-cuma	22	20	8	-	-	50
		44%	40%	16%	0%	0%	100%
5	Perusahaan menyediakan obat-obatan jika karyawan membutuhkan secara gratis	21	21	4	4	-	50
		42%	42%	8%	8%	0%	100%
6	Saya termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan	35	14	1	-	-	50
		70%	28%	2%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>152</b>	<b>119</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>300</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>25,3</b>	<b>19,8</b>	<b>3,2</b>	<b>1,7</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Persentase</b>		<b>50,67%</b>	<b>39,67%</b>	<b>6,33%</b>	<b>3,33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan lampiran 2, tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi finansial tidak langsung di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi tanggapan pada katagori sangat setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 152 orang dan total persentase sebesar 50,67%, responden yang

memberikan tanggapan dalam kategori setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 119 orang dengan total persentase sebesar 39,67%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori netral dengan rata-rata pemilih berjumlah 19 orang dan total persentase sebesar 6,33%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori tidak setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 10 orang dan total persentase sebesar 3,33% dan tidak terdapat responden yang memilih kategori sangat tidak setuju.

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Pada variabel kinerja diwakili oleh 10 (Sepuluh) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel kinerja**

No	Pernyataan	Skala Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah berkualitas	38	11	1	-	-	50
		76%	22%	2%	0%	0%	100%
2	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan dan menguasai perkembangan	28	22	-	-	-	50
		56%	88%	0%	0%	0%	100%

	teknologi						
<b>3</b>	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat	16	34	-	-	-	50
		32%	68%	0%	0%	0%	100%
<b>4</b>	Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang sampai pekerjaan saya selesai dikerjakan (bersedia lembur)	23	25	2	-	-	50
		46%	50%	4%	0%	0%	100%
<b>5</b>	Walaupun tidak diawasi atasan, saya tetap akan bekerja sesuai target yang ditentukan	25	25	-	-	-	50
		50%	50%	0%	0%	0%	100%
<b>6</b>	Saya mau membantu teman kerja yang memiliki kesulitan dalam bekerja	24	25	1	-	-	50
		48%	50%	2%	0%	0%	100%
<b>7</b>	Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.	32	18	-	-	-	50
		64%	36%	0%	0%	0%	100%
<b>8</b>	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak	24	26	-	-	-	50
		48%	52%	0%	0%	0%	100%
<b>9</b>	Batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan cukup masuk akal untuk saya selesaikan	26	24	-	-	-	50
		52%	48%	0%	0%	0%	100%



10	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan	21	29	-	-	-	50
		42%	38%	0%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>257</b>	<b>239</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>25,7</b>	<b>23,9</b>	<b>0,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Persentase</b>		<b>51,4%</b>	<b>47,8%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan lampiran 3, tahun 2012*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi tanggapan pada katagori sangat setuju dengan total persentase sebesar 51,4%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori setuju dengan otal persentase sebesar 47,8%, responden yang memberikan tanggapan dalam kategori netral dengan rata-rata dengan total persentase sebesar 0,8% dan tidak terdapat responden yang memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### C. Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah penulis akan mendeskriptifkan dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berbentuk angka-angka. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2002).

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya. Dalam **Suliyanto, (2005:40-42)** menjelaskan pengertian validitas dan realibilitas sebagai berikut:

#### **D. Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa *item*, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  atau nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3 (**Suliyanto.2005:40-42**).

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS

17.0.Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel dibawah ini:

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

<b>Item pernyataan</b>	<b>Total Correlation</b>	<b>Tanda</b>	<b>Nilai Standar Koefisien Korelasi</b>	<b>Keputusan</b>
<b>Kompensasi Finansial Langsung (X<sub>1</sub>)</b>				
1	0.630	>	0.3	Valid
2	0,649	>	0.3	Valid
3	0,698	>	0.3	Valid
4	0,444	>	0.3	Valid
5	0,420	>	0.3	Valid
6	0,698	>	0.3	Valid
7	0,754	>	0.3	Valid
8	0,698	>	0.3	Valid
9	0,566	>	0.3	Valid
10	0,602	>	0.3	Valid
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)</b>				
1	0,543	>	0.3	Valid
2	0,412	>	0.3	Valid
3	0,483	>	0.3	Valid
4	0,456	>	0.3	Valid
5	0,452	>	0.3	Valid
6	0,567	>	0.3	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
1	0,551	>	0,3	Valid
2	0,687	>	0,3	Valid
3	0,755	>	0,3	Valid
4	0,490	>	0,3	Valid
5	0,671	>	0,3	Valid
6	0,699	>	0,3	Valid
7	0,476	>	0,3	Valid
8	0,346	>	0,3	Valid

9	0,710	>	0,3	Valid
10	0,736	>	0,3	Valid

Sumber: Data olahan lampiran 4, tahun 2012

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung*) dan variabel terikat (kinerja) (Y) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $> 0,30$ . Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

## 2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Suliyanto.2005:40-42)..

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

### Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Alpha	Tanda	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi Finansial Langsung (X <sub>1</sub> )	10	0.749	>	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X <sub>2</sub> )	6	0.650	>	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0.751	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data olahan lampiran 5, tahun 2012

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alpanya > Cronbach Alpha (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

#### E. Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas (Suliyanto, 2005:63-64).

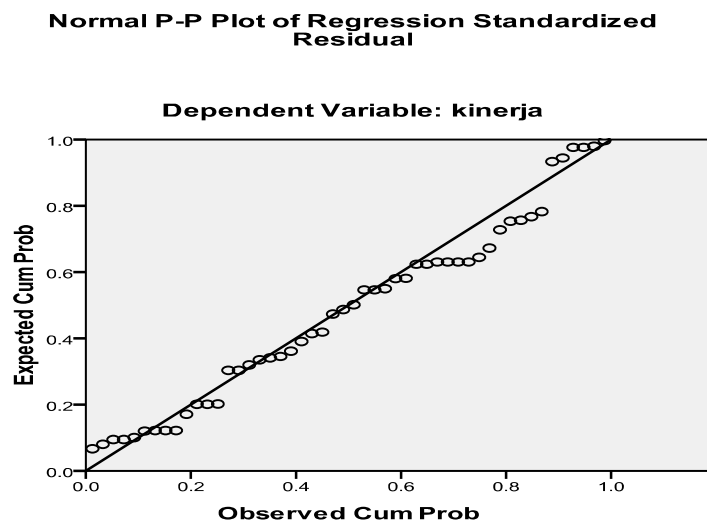
##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas(Suliyanto, 2005:63-64).

**Gambar 5.1 : Uji Normalitas**



*Sumber : Data olahan lampiran 6, tahun 2012*

Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah adakorelasi diantara variabel independen. Didalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas.

Pengujian nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Suliyanto, 2005:63-64).

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.9 : Uji Multikolinearitas**

Variabel	Colinerty Statistik					
	Tolerance	Tanda	Standar Tolerance	VIF	Tanda	Standar VIF
Kompensasi Finansial Langsung	0.887	>	0.10	1.128	<	10
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0.887	>	0.10	1.128	<	10

Sumber : Data olahan lampiran 7, tahun 2012

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung > 0,10

dan VIF-nya  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel penelitian.

### 3. Uji Heterokedastisitas

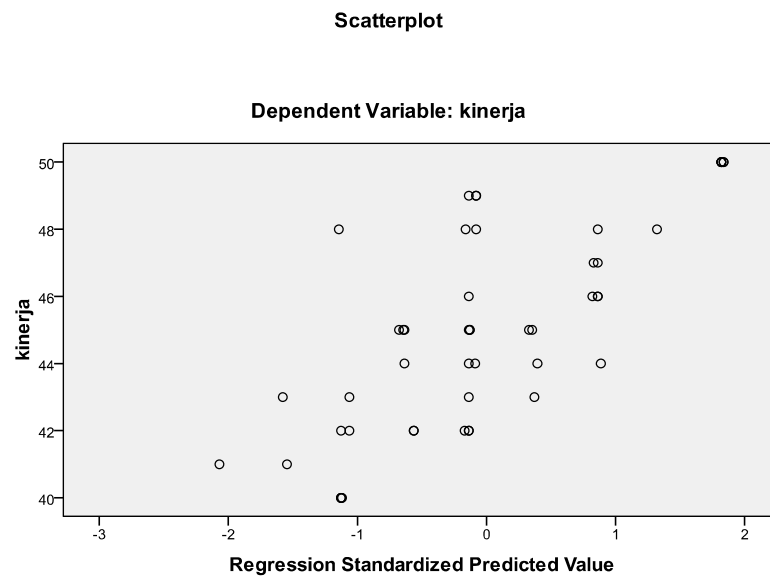
Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah distandarkan. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Suliyanto, 2005:63-64):

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :

#### **Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas**





*Sumber: Data olahan lampiran 6, tahun 2012*

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

#### 4. Uji Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* ( *Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah (Suliyanto, 2005:63-64):

- a) Angka  $D - W$  di bawah  $-2$  berarti ada autokorelasi positif

- b) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

**Tabel 5.10: Uji Autokorelasi**

<b>Durbin Watson</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keputusan</b>
1.131	Angka D - W di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

*Sumber : Data olahan lampiran 8, tahun 2012*

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W sebesar 1.131. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

#### **F. Hasil Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah variabel yang diangkat lebih dari dua variabel dengan menggunakan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel 5.11 : Rekapitulasi Regresi Linear Berganda Tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Otomotif Pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.**

<b>C</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>
	<b>B</b>
Konstanta (a)	
Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )	14.6070.0191.128
Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )	

*Sumber : Data olahan lampiran 7, tahun 2012*

Pengaruh antara variabel dependendengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = 14.607 + 0.019 X1 + 1.128 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14.607 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung, maka nilai kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru tetap sebesar 14.607.
2. Koefisien regresi sebesar 0.019 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi Finansial Langsung, maka akan meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 0.019 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi sebesar 1.128 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi Finansial Tidak Langsung, maka akan meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 1.128 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

### **G. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji Secara Simultan (Uji f) dan Uji

Secara Parsial (Uji t), dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

#### 1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan (**Kuncoro, 2009:239**):

- a.  $H_a$  diterima jika,  $F_{hitung} > F_{tabel = (k);(n-k-1)}$  atau  $(Sig) < ( ) 0.05$  maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b.  $H_o$  diterima jika,  $F_{hitung} < F_{tabel = (k);(n-k-1)}$  atau  $(Sig) > ( ) 0.05$  maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keterangan :  $F_{tabel = (k);(n-k-1)}$

(k) = jumlah variabel bebas dengan (5%)

(n) = jumlah sampel

Sehingga didapatkan hasil:

$$F_{tabel = (2);(50-2-1)}$$

$$= (2) ; (47)$$

$$= (3.20)$$

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah responden

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 12 : Koefesien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat (Uji f)**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Tanda</b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Tanda</b>	<b>Alpha ( )</b>	<b>Ket</b>	<b>Hipotesis</b>
30.787	>	3.20	0.000	<	0.05	Signifikan	Ha diterima Ho ditolak

*Sumber: Data olahan lampiran 9, tahun 2012*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30.787 > F_{tabel}$  sebesar 3.20 atau dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Model regresi menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari kompensasi Finansial langsung dan Tidak Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % (0.05) dan *degree of freedom* (df) =  $n - (k + 1)$ . Dimana apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak (Kuncoro, 2009: 239).

Keterangan :  $T_{tabel, (df) = (n-1)}$

(df) = derajat bebas (5%)

(n) = jumlah sampel

Sehingga didapatkan hasil:

$T_{tabel, (df) = (50-1)}$

= (49) dengan (5%)

= (2.00)

a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig <$  maka:

(a)  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

(b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $P\ value >$  , maka :

(a)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

**Tabel 5.13 : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	$T_{hitung}$	Tanda	$T_{tabel}$	Sig	Tanda	Alpha ( )	Hipotesis
Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )	0.220	<	2.00	0.827	>	0.05	$H_a$ ditolak $H_0$ diterima
Kompensasi Tidak Langsug ( $X_2$ )	7.311	>	2.00	0.000	<	0.05	$H_a$ diterima $H_0$ ditolak

Sumber : Data olahan lampiran 7, tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.
- b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

#### H. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (**Kuncoro, 2009:240**).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut ( **Sugiono, 2005 :183**):

**Tabel 5.14 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>Kriteria</b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>
0,753 <sup>a</sup>	0,60-0,799	0.549

*Sumber: Data olahan lampiran 8, tahun 2012*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.753, berarti hubungan keeratan secara bersama-

sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena karena R berada diantara 0,60-0,799.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.549 yang artinya 54.9% dari variabel kompensasi langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, sedangkan sisanya ( $100\% - 54,9\% = 45.1\%$ ) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **I. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan “sangat setuju” pada pernyataan :

- a. Kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat adil
- b. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah
- c. Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik

Kompensasi Finansial Tidak Langsung juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan “sangat setuju” pada pernyataan :

1. Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi
2. Saya termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan



Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang telah diungkapkan oleh Simamora seperti yang telah dikutip dibawah ini:

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial langsung juga mempengaruhi keseluruhan strategik organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktiftas (kinerja), perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi (**Simamora,2003:541**).

Menurut Simamora (**2004:550**) tunjangan atau kompensasi tidak langsung digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut:

- c. Meningkatkan moral kerja pegawai.
- d. Memotivasi pegawai ke arah produktivitas (kinerja) yang lebih tinggi.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Memikat pegawai-pegawai baru.
- g. Mengurangi putaran pegawai.
- h. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
- i. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
- j. Meningkatkan keamanan pegawai.
- k. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
- l. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, bahwa kompensasi finansial langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik, hal ini dikarenakan adanya ketidakadilan dari sistem pemberian gaji. Dimana karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan memiliki pengalaman, diberikan gaji yang sama dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dan belum memiliki pengalaman.

Dan juga kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajer di lapangan, sehingga para karyawan yang seharusnya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi bermalasan – malasan dan menunggu hasil kerja dari rekannya saja tanpa ikut bekerja. Sementara kompensasi tidak langsung, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian otomotif.

Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara simultan, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner kompensasi finansial tidak langsung yang disebar kepada 50 responden karyawan bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

Dari uraian kesimpulan di atas tergambar bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

#### **A. Kesimpulan**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung.
2. Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% ( $100\% - 54,9\% = 45,1\%$ ) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Secara simultan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
4. Secara parsial kompensasi finansial langsung memiliki tidak berpengaruh dan kompensasi finansial tidak langsung memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

## **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan hubungan baik antara pihak manajemen PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, dengan pegawai bagian mekaniknya, perlu dibangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan bagian mekanik.
2. Untuk mencapai hasil yang sempurna bagi masing – masing pegawai bagian mekanik, maka perlu dipupuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu melakukan evaluasi diri atas hasil kerja yang dilakukan guna terus menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus, 2003. *UMP RIAU* dalam situs <http://www.riauinfo.com/main/news.php?c=11&id=3246> (Diakses Tanggal 4 november 2011).
- Dessler, Gary, 2009. *Manajeme Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*, PT Indeks. Jakarta.
- Dito, Anoki Herdian. Diterbitkan 2010, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*", Pada halaman 92, UNDIP, Semarang.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cordoso.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta .
- HRD, 2007. "Pemenpatan Upah Minimum Riau, <http://fatih.files.wordpress.com/2008/02/penetapanupahminimumpropinsitahun200.pdf> Jakarta (Diakses Tanggal 4 november 2011).
- Iqbal, Hasan M. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia,cetakan I,mei2002.
- Iqbal, 2003. Otonomi UMP RIAU: <http://www.metrورياu.com/read/otonomi/6336-2010-11-23-ump-riau-2011-rp1120000.html>Hasan M. Iqbal. 2003. *Statistika*, edisi revisi, LPFE UI, Jakarta (Diakses Tanggal 4 november 2011).
- Juavani, Ella dan Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perumahan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Junaidi. 2008. "*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat*", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45, Mataram.
- Konopaske, Robert Ivancevich M Jhon & Matteson T Michael, 2006, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot, Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen SDM, Pengadaan pengembangan pengkoordinasian dan Peningkatan produktifitas pegawai*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Martindas, R. 2002. *Manajemen SDM Lewat Konsep A,K,U*, PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson Jhon. H. 2006. *Human Resource Management* Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisis 10*. Erlangga, Yogyakarta.
- Muljani Ninuk, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122*, dengan judul “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Basri Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusky, Achmad. S. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

- Siswanto, Bedjo, 2005. "*Pengantar Manajemen*", PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*, Edisi Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiono. 2005, "*Metode Penelitian Bisnis*", CV. Alfabeta, Bandung.
- Susetyo, Fando Hari. Diterbitkan 2010. "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek*", Universitas Negeri Malang, Malang.
- Umar, Husein. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Uman, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*, CV. Pustakan Setia, Bandung.