

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI  
MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**SALMAN HABIBIE**  
NIM : 05610048



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh  
**SALMAN HABIBIE**  
NIM : 05610048



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI  
MALANG**

**SKRIPSI**

O l e h

**SALMAN HABIBIE**  
NIM : 05610048

Telah Disetujui 28 September 2010  
Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Suprianto, SE, M. Si  
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**  
NIP 19550302 198703 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI  
MALANG**

**Oleh:**

**SALMAN HABIBIE  
NIM : 05610048**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 2 Oktober 2010

<b>Susunan Dewan Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Ketua Penguji <b><u>Siswanto, SE, Si</u></b> NIP 19750906 200604 1 001	: (            )
2. Sekretaris/Pembimbing <b><u>Achmad Sani Suprianto, SE, M. Si</u></b> NIP 19720212 200312 1 003	: (            )
3. Penguji Utama <b><u>Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si</u></b> NIP 19711108 199803 2 002	: (            )

Disahkan Oleh :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Salman Habibie  
NIM : 05610048  
Alamat : JL. Tlogo Mas Dinoyo Malang

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari saya yang “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Malang, 13 Oktober 2010

Hormat Saya,

Salman Habibie  
NIM : 05610048

## PERSEMBAHAN



Puji syukur tak terhingga atas Rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terlaksana sudah. Sebuah karya baru saja tercipta dengan sentuhan suka duka dan pengorbanan yang terbingkai dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam. Sungguh salah satu surga dunia berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita

### **Aku Persembahkan karya ini Untuk**

Ayah dan Ibunda tercinta (Ahmad.Bisri & Siti Taslimah)  
atas segala pengorbanan, kasih sayang dan dukungan serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa akan terukir indah dalam relung hati ananda yang paling dalam

**MOTTO**

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

*“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.*

(QS. Al-Insyirah Ayat 5-6)

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan ridho dan ma'unah-Nya akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dutaperkasa Unggullestari Malang ”Sholawat dan salam tetap terlimpah curahkan kepada utusan-Nya tercinta dan terkasih, junjungan kita Rasulullah SAW dan seluruh pengikutnya yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang di Ridhoi oleh Allah SWT dan senantiasa istiqomah berjuang menegakkan Islam dan kembali untuk melanjutkan kehidupan Islam hingga akhir zaman.

Penyelesaian Skripsi ini tentunya tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Achmad Sani Suprianto, SE, M. SI selaku Dosen pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang dengan ketulusan hati memberikan ilmunya selama penulis menempuh perkuliahan.
5. Buat orang tua saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena dengan perjuangan dan doa bapak dan ibu ananda bisa menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.

6. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi angkatan 2005 dan teman-teman dari Arab, Samsul, Farid, A Rouf, Arwani, Fuad, dkk yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa dan duka yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih dan semoga kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan menjadi amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat. Amin, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena keterbatasan kemampuan Ilmu. Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak sehingga dapat menjadikan karya ini menjadi lebih baik. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya sebagai sumber informasi untuk perbaikan kehidupan manusia.

Malang, 13 Oktober 2010

Peneliti

Salman Habibie

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I :</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. RumusanMasalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kajian Teoritis.....	10
2.2.1. Kompensasi.....	10
2.2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.1.2. Jenis Program Kompensasi.....	12
2.2.1.3. Sistem Pemberian Kompensasi.....	16
2.2.1.4. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	19
2.2.1.5. Methode Kompensasi.....	22
2.2.2. Kinerja.....	23
2.2.2.1. Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2.2. Pengukuran Kinerja.....	26
2.3. Kajian Islam.....	28
2.3.1. Kompensasi Dalam Islam.....	28
2.3.2. Kinerja Menurut Islam.....	30
2.4. Model konsep.....	33
2.5. Model Hipotesis.....	33
2.6. Hipotesis .....	33

<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	34
3.2 Jenis Penelitian .....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengambilan sample.....	36
3.5 Sumber dan Teknik data.....	36
3.6 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Devinisi Operasional Variable.....	41
3.8 Model Analisis Data.....	43
<b>BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL .....</b>	<b>48</b>
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian .....	48
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.1.2. Lokasi.....	48
4.1.3. Hasil Penelitian .....	49
4.1.4. Gambaran Distribusi Item .....	53
4.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
4.1.6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
4.2.1. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan .....	65
4.2.2. Analisis dan Interpretasi Secara Parcial.....	67
4.2.3. Analisis Variabel Dominan .....	68
4.3. Pembahasan Dalam Perspektif Islam .....	77
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 : Bobot Penelitian Setiap Jawaban Responden .....	40
Tabel 3.2 : Variabel,Indikator Dan Item.....	42
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	52
Tabel 4.5 :Distribusi Frekuensi Kompensasi Langsung .....	54
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Kompensasi Tidak Langsung .....	56
Tabel 4.7 : Hasil Distribusi Item Produksi.....	57
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.11 : Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	65

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Model Konsep.....	33
Gambar 2.2 : Model Hipotesis.....	33

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuisoner Penelitian .....	73
Lampiran 2 ; Frekuensi distribusi Reponden.....	78
Lampiran 3: Frekuensi distribusi item Responden.....	81
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reiliabilitas .....	87
Lampiran 5 : Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
Lampiran 6 : Input data.....	102
Lampiran 7 : Bukti Konsultasi.....	105
Lampiran 8 : Surat Penelitian.....	106
Lampiran 9 : Biodata Penelitian .....	107

## ABSTRAK

Habibie, Salman . 2010 SKRIPSI. Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dutaperkasa Unggullestari Malang”

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE, M. SI

---

Kata kunci : Kompensasi , Kinerja

Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor manusia dan tenaga kerja dengan baik. Faktor tenaga kerja tersebut merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang di miliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai produktivitas bila tidak di operasikan oleh tangan terampil sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* jumlah sampel 60 dari 15 item yang ada dengan menggunakan metode Maholtra yakni setiap item bisa diwakili 4-5 responden dan ini sudah dikatakan valid. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan variabel terikatnya kinerja. Pengujian instrument menggunakan uji validitas data, reliabilitas data dan uji asumsi klasik. Sedangkan metode analisis data menggunakan regesi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seperti hasil dari perhitungan uji f bahwa F hitung (72,060) > dari F table (3,15) sedangkan signifikansi (0,000) < dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan Koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,707 atau 70,7%, maka pengaruh variabel X secara serentak terhadap variabel Y sebesar 70,7%, sedangkan uji t di ketahui variable X1 .  $p = 0,012 < 0,05$ , maka dikatakan variable tersebut ini berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat). sedangkan variabel X2  $p = 0,093 > 0,05$ , maka dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat)

## ABSTRACTION.

Habibie, Salman. 2010 THESIS. Title The " Effect of Compensation toward Performance of Employees of Dutaperkasa Unggullestari Malang "

Advisor : Achmad Sani Supriyanto, SE, M. SI

Keyword : Compensation, Performance

Human factor plays a very important role in the implementation of the production process. Therefore, the company must consider the human factor and the labor well. The labor factor is a factor that can determine a company's success in achieving company goals. Any sophisticated equipment which is owned by the company, will not be able to achieve productivity if not operated by the hands of skilled human resources within the company

This research is a quantitative research with survey approach. The number of the samples are 60 with 15 items by using Maholtra method by which each item can be represented by 4-5 respondents to be valid. In this study the independent variables are consisted of direct compensations and indirect compensations. While the dependent variable is work performance. The instruments are measurements us validity of data, reliability of data and classic assumption measurements. The method of data analysis employs multiple linear regression with F- test and T- test.

The results showed that the independent variable X has a significant effect on the performance . As a result of the test calculation that F-test compute  $f(72,060) >$  from F table (3,15) with a significance of value  $(0.000) <$  alpha at the level of 5% or 0.05. Thus  $H_a$  is received and  $H_o$  is rejected. Meanwhile, its determinant coefficient (Adjusted R Square) is 0,707 or 70,7%, then the influence of variable X simultaneously toward variable Y is 25.9%. Whereas the t test on the existed variables X1 is  $p = 0,012 <$  0,05. Hence, the three variables have significant effect on variable Y . while the variable X2  $p = 0,093 >$  0,05, does not have significant effect on variable Y.

## المستخلص

هيبىي سلمان. , 2010 البحث الجامعى . العنوان تأئين التعويض للأنتاجية العمل في العامل  
Dutaperkasa Unggullestari Malang  
مش ف : أحمد سانى سفرينط

الكلمات الرئيسية = التعويض | للأنتاجية العمل

الإنسان العامل يلعب دورا هاما جدا في تنفيذ عملية الإنتاج ، وبالتالي فإن الشركة يجب أن تعترف الإنسان والعمل بشكل جيد. عامل العمل هو أحد العوامل التي يمكن تحديد مدى نجاح الشركة في تحقيق أهداف الشركة. وأي معدات متطورة وهي شركة مملوكة للقطاع ، لا تتمكن من تحقيق الإنتاجية إذا لم تشغلها يد الموارد البشرية الماهرة داخل الشركة

ل

هذا البحث هو النهج الكمي لدراسة عينات من 60 من 15 بنود موجودة باستخدام الأسلوب Maholtra أي يمكن أن تكون ممثلة لكل عنصر من المجيبين 4-5 وقيل هذا لتكون صالحة. في هذه الدراسة ، وتألفت من المتغيرات المستقلة التعويض المباشر وغير المباشر التعويض. بينما المتغير التابع للإنتاجية العمل. اختبار صك باستخدام اختبار صحة البيانات ، وموثوقية البيانات افتراض الكلاسيكية. في حين أن أساليب تحليل البيانات باستخدام regesi الانحدار الخطي مع اختبار واختبار تي واو

واظهرت النتيجة ان المتغيرات المستقلة العاشر يكون لها تأثير كبير على الإنتاجية في العمل. ونتيجة لذلك لحساب اختبار و التي تعتمد واو (72.060) < من الجدول واو (3.15) ، في حين أن دلالة (0.000) > ألفا لمستوى 5 ٪ أو 0.05. بحيث يتم تلقي ها هو ditolak.Sedangkan محدد معامل (المعدل آر مربع) من 707.0 أو 7.70 ٪ ، ثم تأثير المتزامن للمتغير س إلى ص متغير في 7.70 ٪ ، في حين أن اختبار تي في معرفة المتغيرات X1. ف = 0.012 > 0.05 ، فمن قال أن هذه المتغيرات لها تأثير كبير على المتغير نعم (تعادل). بينما ف المتغير = X2 < 0.05 ، تقول له تأثير كبير على المتغير نعم (تعادل)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan adalah lembaga yang di organisir dan di jalankan untuk menyediakan barang atau jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tunjangan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, mesin, dan manusia

Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor manusia dan tenaga kerja dengan baik. Faktor tenaga kerja tersebut merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang di miliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai produktivitas bila tidak di operasikan oleh tangan terampil sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sementara ada yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan

pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Edy Sutrisno (2009-197), mengemukakan kompensasi sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu , tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung . Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung , rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan /sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruck,2001;10) dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung , kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak dengan begitu saja di butuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dalam memberikan motivasi ini pihak perusahaan perlu juga

memahami serta mengetahui kebutuhan karyawannya. Kebutuhan hidup para karyawan merupakan salah satu alasan mengapa dia bekerja. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, bentuk pemberian materi, dan bentuk pemberian fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Singomedjo,2000)

Karena dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong manusia untuk meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran,musibah,dan termasuk pemberian penghargaan dll.

Dutaperkasa Unggullestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan perumahan (real estate and developer) yang berkedudukan di Malang dan telah berpengalaman di proyek perumahan atau properti dan termasuk grub dari Bakriland dan lainnya seperti di Bogor Nirwana Residence, Batam Nirwana Residence; didirikan sejak tahun 1992, yang saat sekarang ini melakukan pengembangan perumahan yang diberi nama Dutaperkasa Unggullestari, Mengingat pesaingnya di bisnis perumahan di Malang banyak dan persaingan kompetitif seperti perumahan Araya, Bukit Tidar,bukit permata hijau,Dieng dll, maka Ijen Nirwana Residence siap bersaing secara sehat salah satunya dengan menempatkan di pusat tengah kota dan dengan mempunyai prinsip hijau yang artinya lebih mengedepankan kesejukan alam dan keamanan penghuni perumahan tersebut.

Duta Perkasa Unggullestari banyak memberikan kompensasi kepada karyawannya agar mensejahterakan karyawannya seperti “Penghargaan atas dasar Masa kerja diberikan minimal 1 tahun sekali kecuali dalam keadaan/kejadian tertentu/khusus di mana penghargaan dapat di berikan saat itu juga, kepada karyawan yang berprestasi dengan kriteria sebagai berikut : Karyawan yang telah membuktikan dirinya aktif, bersungguh-sungguh dan mampu sedemikian rupa sehingga berhasil meningkatkan produktifitas mereka, atau Karyawan yang menunjukkan kinerja yang luar biasa di luar tugas pokoknya dalam batas spesialisasinya, atau karyawan yang berhasil melindungi Perusahaan dan Karyawannya dari bahaya atau kerusakan yang mungkin timbul.

Penghargaan dapat di berikan dalam bentuk spiritual seperti surat Penghargaan atau piagam dan dapat juga dalam bentuk Finansial seperti kenaikan gaji atau promosi, bonus, pemberian cuti tambahan. Penghargaan akan di berikan kepada karyawan setelah mendapat persetujuan dari Kepala Departemen, Ka. Divisi/GM Unit usaha dan Div. HRD & Adm serta di setujui oleh Direksi, produser ini harus di tetapkan kepada dan berlaku untuk semua karyawan perusahaan baik di holding, sub –holding maupun Unit-unit usaha. (Wawancara, 27 Februari 2009) Dan didukung melaksanakan PKLI disana.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan , karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh Dutaperkasa Unggullestari adalah sebagai berikut system penggajian diatur secara bulanan,terdiri atas gaji/upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap . Besarnya gaji/upah beserta tunjangan ditetapkan berdasarkan kepangkatan karyawan yang akan ditetapkan pada ketentuan terpisah dan pembayaran karyawan setiap tanggal 28 pada bulan berjalan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu di upayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: Kinerja, Kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk dapat mengadakan suatu penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI MALANG”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung di Dutaperkasa Unggullestari berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, di harapkan penulisan skripsi ini dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan

keputusan mengenai manajemen sumber daya manusia umumnya dan kebijakan kompensasi pada khususnya.

2. Bagi pembaca, penulis mengharapkan dengan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi para pembaca serta menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan Ijen Nirwana Residence Malang.
3. Bagi penulis, penelitian ini di harapkan dapar menambah pengetahuan mengenai bidang studi manajemen sumber daya manusia, khususnya kebijakan mengenai pemberian kompensasi yang di terapkan oleh perusahaan dalam praktek manajemen sumber daya manusia menurut keadaan sebenarnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu (Judul Nama Peneliti dan Tahun Penelitian)

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu, seperti tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan perbedaan antara**  
**penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang**

Nama Peneliti	Judul penelitian	Lokasi penelitian	Hasil Penelitian
Erwin Krissanto (2001)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Studi Pada Pt.Prambanan Dwipika Cabang Bengkulu	Dari hasil penelitian teridentifikasi bahwa secara umum secara umum kepuasan kerja karyawan baik dikarenakan kompensasi yang di terima sesuai, hal ini tercermin dari jawaban responden menyatakan bahwa pencapaian hasil kerja yang tercermin dalam tingginya upaya untuk mencapai hasil, dan tingginya untuk melaksanakan tugas

Mariettan Paskalia (2004)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Studi kasus pada perusahaan Cologne Tissue "Coll Clean" malang	Kompensasi finansial ataukah kompensasi non finansial berpengaruh secara serentak terhadap produktifitas karyawan, Yaitu dengan Fhitung sebesar 8,773 yang lebih besar dari Ftable (8,773 . 3,231)
Salman Habibie (2010)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Studi Kasus pada bisnis Property di "Dutaperkasa Unggullestari Malang"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan yang lebih dominan adalah variable X1 atau kompensasi langsung dan Seperti hasil dari perhitungan uji f bahwa F hitung (72,060) > dari F table (3,15) sedangkan signifikansi (0,000) < dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber : Data sekunder diolah, 2010.

Dengan demikian perbedaan penelitian saya dengan Edwin Krissanto, Marrietan Paskalia terletak pada variable Y: yaitu penelitian saya Kinerja sedangkan Krissanto kepuasan kerja dan Marrietan paskalia yaitu prestasi kerja

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. kompensasi tidak sama dengan upah, upah adalah bagian kompensasi yang sangat besar. Selain terdiri dari upah kompensasi dapat juga berupa tunjangan seperti fasilitas perumahan , kendaraan, dan masih banyak lagi.

Kompensasi merupakan wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan. Untuk itu suatu organisasi harus mampu menetapkan sistem kompensasi yang tepat, karena kompensasi merupakan faktor yang penting dalam mempertahankan tenaga kerja bagi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. apabila tingkat upah atau gaji serta jaminan lainnya dianggap rendah oleh karyawan di banding dengan tingkat upah diperusahaan lain, maka perusahaan akan memperoleh kesulitan menarik tenaga kerja mempertahankan tenaga kerja.

Dari uraian diatas dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai apa yang sebenarnya yang dimaksud dengan kompensasi tersebut namun demikian sebagai bagian penting dari sumber daya manusia perlu diberi batasan atau definisi yang tepat. Istilah kompensasi mengandung cakupan yang luas dari pada pemberian upah

dan gaji, konsep upah dan gaji menekankan kepada balas jasa yang bersifat financial saja. sedangkan kompensasi mencakup balas jasa bersifat finansial dan non finansial.

Berbagai pengertian berbeda mengenai kompensasi dari para ahli Hasibuan dalam buku Manajemen sumber daya manusia (2000:117) mengemukakan sebagai berikut; “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan dalam bukunya Andrew.E.Sikula (1981:283) mengemukakan bahwa Pemberian upah merupakan imbalan , pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan uang (non finansial)

Menurut bukunya Panggabean (2002) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan hanya upah masalah kompensasi bukan hanya saja penting karena dorongan utama seseorang menjadi karyawan. tapi besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. untuk itu setiap perusahaan hendaknya

menetapkan sistem kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan efektif dan efisien.

### **2.2.1.2 Jenis Kompensasi**

Adapun Jenis-jenis kompensasi menurut Thomson (2002:118-119) terbagi menjadi dua yaitu:

#### **1. Kompensasi Langsung**

Yaitu terdiri dari :

##### **a) Gaji Pokok**

Adalah Kompensasi dasar yang di terima oleh karyawan , dimana pembayarannya di hitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja dan berikut contoh dari Gaji pokok:

➤ Upah

➤ Gaji

##### **b) Gaji variable**

Adalah di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kerja dan berikut contoh aplikasi yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan:

➤ Bonus/ Insentif

#### **2. Kompensasi Tidak Langsung**

Yaitu terdiri dari :

##### **a) Tunjangan**

Adalah pemberian sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan

menerima nilai terukur nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai dan berikut contohnya:

- Asuransi kesehatan
- Libur pengganti
- Dana pension
- Kompensasi pekerja

Menurut Nawawi ( 2005 ; 316 ) kompensasi di bagi menjadi 3;

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah penghargaan/ganjaran yang di sebut gaji atau upah , yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu , upah atau gaji di artikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang di peroleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaanya. Upah diartikan juga sebagai harga untuk jasa-jasa yang telak di berikan oleh seseorang kepada orang lain.

#### 2. Kompensasi tidak Langsung

Kompensasi tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR , Tunjangan Hari Natal dan Lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian

penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan.

### 3. Insentif

Insentif adalah penghargaan /ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan ,terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula di berikan dalam bentuk barang.

Dalam manifestasinya dapat di bedakan antara Kompensasi Total dan Kompensasi Khusus,

#### 1) Kompensasi Total

Kompensasi ini adalah keseluruhan penghargaan/ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang di lakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.

#### 2) Kompensasi Khusus

Kompensasi ini di sebut juga penghasilan Tambahan yakni penghargaan /ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan status tertentu dalam organisasi perusahaan. Kompensasi ini biasanya di berikan secara khusus untuk manajer tingkat atas. Bentuknya antara lain berupa kendaraan perusahaan,tempat

parkir khusus, pembayaran uang keanggotaan perkumpulan eksekutif untuk pertemuan dan olah raga dan lain-lain.

Adapun penyedia program kompensasi pelengkap atau kompensasi tambahan menurut Veithzal Rivai (2003:360-362) dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu :

1. 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.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap

4. Kompensasi Tidak Langsung

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### 2.2.1.3 Sistem pemberian kompensasi

Manajemen personalia dituntut untuk menciptakan sistem pemberian kompensasi yang menguntungkan perusahaan dan karyawannya. sistem kompensasi ini harus memperhatikan perkembangan lingkungan setempat baik tingkat lokal maupun internasional.

Sistem pemberian imbalan menurut Siswanto (1987 :127-131) terdiri dari :

a) Individualisme

System kompensasi ini perlu di cocokan dengan gaya hidup individual, maupun keadaan lingkungan individu tersebut bekerja.

b) Proses keputusan terbuka

Ancangan klasik terhadap pengambilan keputusan kompensasi adalah suatu ancangan yang bersifat secret dari atas ke bawah, mekanisme tak dapat di ganggu gugat. Namun lambat laun ancangan semacam ini akan mengalami proses perubahan tanpa di sadari.

c) Imbalan berdasarkan prestasi

Sistem imbalan dapat memainkan peranan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan ,mengimbangi kekurangan dan

keterlibatkan komitmen yang menjadi ciri pada angkatan kerja masa kini.

d) Lebih banyak sistem merit rating yang merata

Terdapat pada perusahaan besar tingkatan yang berbeda-beda menurut tinggi-kecil jabatan dan ditetapkan secara cermat.

Dan menurut Hasibuan (1989:123-125) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

a) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

b) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram

c) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sistem pemberian imbalan menurut Martoyo dalam buku manajemen sumber daya manusia (1992 :102) terdiri dari :

**a.** Sistem pemberian upah menurut banyaknya produksi

Biasaya dilakukan perusahaan dengan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat guna menghasilkan produksi lebih besar.

b. Sistem upah menurut lama kerja

Sistem ini akan menimbulkan ketentraman bagi karyawan. mereka dapat menghitung gajinya sebelum menerimanya kebaikan sistem ini adalah adminitratif pengupahan mudah dan besarnya kompensasi tetap, kelemahannya pekerja yang malas pun mendapat kompensasi yang tetap

c. Sistem upah menurut lama dinas

Sistem ini mendorong seseorang setia pada lembaga, hal ini disebabkan karena sistem lamanya dinas sangat menguntungkan orang- orang lanjut usia dan karyawan baru akan terdorong kerja lebih baik karena mereka berharap perlakuan yang baik dimasa tua nanti.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini akan memberi upah yang besar kepada karyawan yang sudah punya keluarga. hal ini karena mereka punya kebutuhan yang lebih besar di banding dengan yang belum berkeluarga salah satu kelemahan sistem ini tidak ada intensif kerja namun di lihat dari positifnya adalah rasa aman karena nasib pekerja dan keluarga jadi tanggung jawab perusahaan.

Dari uraian diatas simpulkan bahwa sistem kompensasi ini memberi kepuasan bagi karyawan dan laba bagi perusahaan serta

konsumen mendapat barang atau jasa dengan kualitas yang baik dan harga yang pantas jadi semua pihak mendapat kepuasan dari sistem kompensasi tersebut.

#### **2.2.1.4 Tujuan pemberian kompensasi**

Pemberian kompensasi sangat berarti bagi karyawan maupun perusahaan. salah satu tujuan seseorang menjadi karyawan adalah kompensasi, sedangkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan terutama yang punya prestasi kerja yang baik.

Secara rinci tujuan kompensasi akan diuraikan menurut Veithzal Rivai (2003: 259-260)

a) **Memperoleh SDM yang Berkualitas**

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

b) **Mempertahankan Karyawan yang ada**

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

c) **Menjamin Keadilan**

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud

d) **Penghargaan terhadap Perilaku yang diinginkan**

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa

depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan dan mempertahankan para karyawan dengan biaya beralasan.

f) Mengikuti Aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g) Memfasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh special SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h) Meningkatkan Efisiensi Administrasi

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

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan melakukan survey penggajian dan menetapkan harga setiap pekerjaan melalui langkah ini dapat meningkatkan langkah yang tepat untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan.

Sedang menurut Martoyo (1987:109) Tujuan kompensasi yaitu

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

b) Pengkaitan Kompensasi dengan produktivitas kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan akan bekerja dengan makin produktif.

c) Pengkaitan Kompensasi dengan sukses perusahaan

Makin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan.

d) Pengkaitan Antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus di hubungkan atau di perbandingkan dengan persyaratan yang harus di penuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/ mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pemberian kompensasi menurut Singodimedjo (2000), juga mempunyai tujuan, antar lain: menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan pekerjaan, meningkatkan disiplin kerja, efisien tenaga

kerja karyawan yang potensial, melaksanakan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

#### **2.2.1.5 Metode kompensasi**

Dalam kompensasi ada dua metode pengukurannya, menurut Hasibuan (2000:123) yaitu :

a) Metode tunggal

Yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dalam pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang menjadi standarnya.

b) Metode jamak

Yaitu suatu metode gaji pokok yang didasarkan atas prinsip beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut mempengaruhi gaji pokok seseorang.

Metode apapun yang digunakan hendaknya dapat memberi kepuasan dan keadilan pada semua pihak sehingga tujuan karyawan dan sasaran perusahaan tercapai dengan baik.

c) Produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan, motivasi, Kompensasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, . Dan hubungan mereka dengan organisasi. Unit sumber daya manusia dalam suatu

organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen.

## **2.2.2. Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang di kemukakan (Kusriyanto :1991 dalam Mangkunegara : 2005) “perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Dan Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Riva'i dan Basri (2005:14 ) Adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai berikut :” Ungkapan seperti output ,efesien serta efektifitas seing dihubugkan dengan produktifitas” selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa” kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu di simpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2005:9)

Kinerja dalam (kamus bahasa indonesia: 1995, dalam Wahidmurni: 2007) adalah salah satu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja.

*Organization for Economic Cooperation and Development* mendefinisikan produktivitas merupakan output dibagi dengan elemen-elemen produksi yang dimanfaatkan. Sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang luas, lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknik manajemen yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat dengan cara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1985 : 4) bahwa kinerja secara

philosophi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok.

Sedangkan menurut Agus Dharma (1985 : 55) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja mencakup dalam tiga hal, yaitu :

- 1) kualitas kerja
- 2) kuantitas kerja
- 3) ketepatan waktu

Dari pengertian dan definisi diatas , kinerja merupakan ukuran efisiensi dengan pendayagunaan modal, materi, sumber daya manusia, teknologi, dan informasi yang digunakan untuk mencapai tujuan produksi barang dan jasa secara ekonomis.

Produktivitas dari suatu sisi tergantung atas ketrampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian dalam suatu bidang tertentu cenderung lebih produktif dibanding karyawan yang tidak mempunyai keahlian dan ketrampilan. Di satu sisi kinerja manusia di pengaruhi juga sikapnya oleh suatu pekerjaan dan dinyatakan dalam bentuk disiplin dan moral kerja.

Moral kerja merupakan suasana batin seseorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya dalam mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Moral kerja yang tinggi atau positif akan tercermin melalui kesediaan bekerja keras dan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah secara terus menerus terarah

pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan semangat kerja seperti itu seorang karyawan merasa senang dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Moral atau semangat kerja yang tinggi merupakan faktor yang berpengaruh kepada sikap berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.2.1 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja. organisasi ,dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi,kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang di anggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Namun Meler (1996:63) mengemukakan untuk memudahkan

pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi dua jenis yaitu:

1. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar objektif.
2. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya di dapat melalui *jugments* atau pertimbangan subyektif.

Menurut Swasto (1996;47) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur. Hal ini berkaitan dengan jumlah kuantitas pekerjaan. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum yaitu:

- a.kuantitas
- b.kualitas
- c.pengetahuan tentang pekerjaan
- d.keputusan yang di ambil
- e.Perencanaan kerja
- f.Daerah Organisasi

Dan menurut Siagin (1996;230) mengatakan bahwa kinerja tenaga produksi dapat di ukur melalui indikator-indikator berikut;

- a. Sikap menghadapi pelanggan
- b. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas

## 2.3 Kajian Islam

### 2.3.1 Kompensasi dalam islam

Manusia hakikatnya sama, untuk mengemban amanat ilahiyah yakni untuk membangun dunia kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan pikirannya, itulah modal dasar dan fundamental keduanya bersifat fungsional, tetapi dalam perkembangannya terutama sejak nilai tukar digunakan maka menjadilah ia bersifat struktual dan bahkan diskriminatif sesuai dengan tahap perkembangan masyarakat.

Tenaga memang merupakan faktor utama dalam proses produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan nilai lebih yang proposional melalui pendekatan yang manusiawi. Tidak ada pekerjaan yang tanpa upah, sesuai Firman Allah:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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).*

Penentuan upah atau gaji dalam islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut bisa juga dalam bentuk harta(uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga bisa di jadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi ataupun jasa, dengan syarat harus jelas, maksudnya bahwa islam mengharuskan dalam kontrak kerja seseorang karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*job discription*), batas waktunya (*timing*), besar gaji atau upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga atau ketrampilannya (*skill*) yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayaran yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan telah selesai tanpa sedikitpun penundaan dan pengurangan. Sesuai dengan Hadits Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عِرْقُهُ، وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي

عَمَلِهِ (رواه البيهقي).

”Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuannya terhadap apa yang dikerjakan”. (HR. Baihaqi)

Atas dasar inilah, maka ketika syara' memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara' ikut menentukan pekerjaanya, jenis, waktu, upah serta tenaganya. Sedangkan upah yang diperoleh seorang pekerja sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan merupakan hak milik yang halal dari orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang ia curahkan.

### 2.3.2 Kinerja menurut Islam

Dalam perpektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekwensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(At-Taubah)*

Ciri penting dari ciri utama dari orang-orang mu'minyang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amal yang bermanfaat

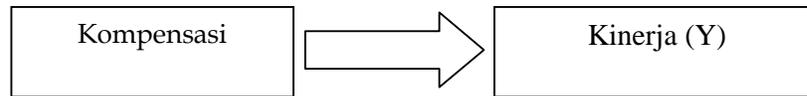
Dan islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan diri dari sikap pemalas. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

يٰۤاَيُّهَا الْاِنْسٰنُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدًا فَمُلَقِيْهِ ﴿٦﴾

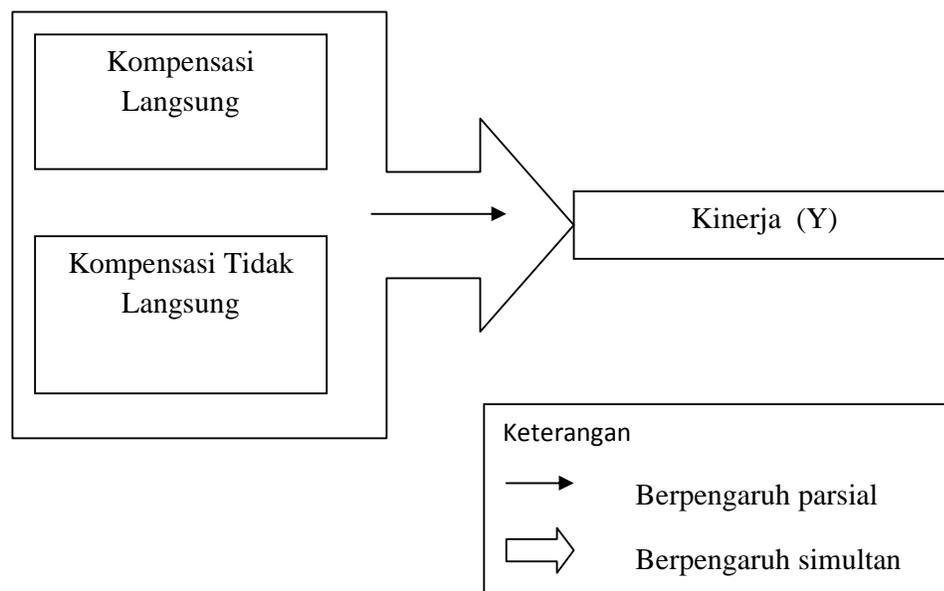
*"Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya"*(Al-Insyiqaaq-6)

Manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

## 2.4 Model Konsep



## 2.5 Model Hipotesis



## 2.6 Hipotesis

- a) Terdapat berpengaruh signifikan secara simultan dari variabel kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan.
- b) Terdapat berpengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Dutaperkasa Unggullestari yang terletak pada Jalan terusan Bareng Malang. Dengan pertimbangan bahwa properti Dutaperkasa Unggullestari terletak di tengah pusat kota malang dan mengedepankan penghijauan alam yang sejuk dan kenyamanan penghuni properti tersebut.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Penelitian adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu atau masalah dengan perlakuan tertentu sehingga diperoleh sesuatu (Hasan, 2002: 9). Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:5), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini berusaha untuk informasi yang lengkap dan mendalam mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil

sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Dengan berpedoman pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian serta berlandaskan pada teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* atau penelitian uji hipotesis. Menurut Singarimbun dan efendi (1995:5), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan penguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian jenis ini hipotesis yang telah dirumuskan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas pada Dutaperkasa Unggullestari Malang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1) Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti Hasan (2002:58). Populasi menurut pendapat Arikunto (2002:108) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Dutaperkasa Unggullestari yang berjumlah 120 orang.

## 2) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Arikunto, (2006: 131) Untuk mendapatkan data yang representatif, tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi. Karena keterbatasan dana tenaga dan maka peneliti menggunakan (Maholtra, 1996:620). Karena jumlah item yang diteliti adalah 15 item maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak  $(4 \times 15)$  responden, dan hal ini sudah mewakili karena sesuai dengan minimal.

### 3.4. Teknik pengambilan sampel

Adapun cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menentukan jumlah sampel, maka peneliti menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel

### 3.5. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

Menurut Hasan Iqbal (2002:82) Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Jenis data yang digunakan adalah:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam hal ini, data didapat dari hasil kuesioner yang disebarkan pada responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden tentang beberapa variabel yang diteliti dan interview langsung dengan para karyawan perusahaan Dutaperkasa Unggullestari Malang

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen tentang profil perusahaan Dutaperkasa Unggullestari Malang , *job description*, struktur organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Iqbal (2002:83) Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel, maka peneliti menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*), Yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang

sama yang bersifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. (Indriantoro, 2002:124).

Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan beberapa cara, yaitu:

a. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, yang diserahkan langsung kepada responden yang

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk di isi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau respon atas-atau, menjawab pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada kepada Para karyawan Dutaperkasa Unggullestari Malang dengan responden yang dipilih.

b. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data dengan sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam suatu permasalahan (Arikunto, 2002:130). Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Dalam penelitian

ini dialog yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi yang didapatkan dari beberapa kepala bagian dan juga beberapa karyawan dalam melakukan proses pengambilan keputusan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang relevan dengan masalah (Arikunto, 2002: 144). Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat majalah, brosur dan internet yang berhubungan dengan kualitas pelayanan untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian

d. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden tinggal memilih jawabannya.(Sumarsono, 2004: 101). Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara

**Table 3.1**  
**Bobot Penilaian Setiap Jawaban**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat tidak sesuai	1
Tidak sesuai	2
Sesuai	3
Sangat sesuai	4

### **3.6 Skala Pengukuran**

Pengukuran jawaban responden dapat diukur melalui pemberian skor pada waban mereka. Sedangkan Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert yang menurut (Sugiyono,1997;73) adalah "skala likert" merupakan skala angket meminta kepada responden untuk menunjukkan persetujuan atau ketidak setujuanya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu obyek. Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarakan. Dan biasanya memiliki 4 kategori di dalam penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Dan sangat sesuai dengan nilai 4, sesuai

dengan nilai 3, tidak sesuai dengan nilai 2,, dan sangat tidak sesuai dengan nilai 1.

### **3.7. Devinisi Operasional Variabel**

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

1) Variabel independen/bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independenya adalah kompensasi yang dikategorikan sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung (X1)

Sistem penggajian di Indonesia umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada jabatan dan masa kerja jabatan seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

b. Kompensasi Tak Langsung (X2)

Adalah tunjangan dalam bentuk beras, garam, pakaian, dan tunjangan dalam bentuk primer maupun fisiologis. jenis tunjangan ini di berikan berbeda-beda antara perusahaan satu dengan lainnya

2) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:3). Dalam penelitian ini yang variabel terikat adalah kinerja (Y). Adapun yang menjadi indikator kinerja adalah adanya peningkatan hasil kerja yang dicapai.

**Tabel 3.2**  
**Variabel, Indikator dan item Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Kompensasi Langsung (X1)	X.1.1 Gaji atau Upah X.1.2 Komisi X.1.3 Bonus (insentif)	1) Gaji yang di terima sesuai masa verja 2) Gaji yang sesuai dengan prestasi 3) gaji yang sesuai dengan produktifitas kerja 4) Pemberian komisi sesuai kerja 5) Pemberian komisi sesuai sesuai standar kelayakan 6) Pemberian komis sebanding dengan jenis pekerjaan 7) Bonus sesuai prestasi kerja 8) Bonus sesuai standar kelayakan 9) Bonus sesuai dengan masa kerja
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	X.2.1 Tunjangan	1) Tunjangan harian 2) Tunjangan bulanan 3) Tunjangan di Hari raya
kinerja (Y)	Y.1 Kuantitas Y.2 Kualitas Y.3 Ketetapan waktu	1) Kuantitas produk 2) Kualitas produk 3) Ketetapan waktu untuk menyelesaikan produk

### 3.8. Model Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan analisa data, maka data yang diperoleh harus disederhanakan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini harus disusun sedemikian rupa menjadi data yang teratur. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi terhadap kinerja karyawan Dutaperkasa Unggullestari, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Adapun analisis data dari data-data yang sudah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut berikut:

#### a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2002:144). Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistic, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment, (Arikunto,

2002:46). Rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

$n$  : Jumlah responden

$x$  : Nilai Per Butir

$y$  : Total Nilai Kuisiner Masing-masing Responde

Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus mencapai  $\geq 0,30$ . Maka data tersebut dapat dikatakan valid. (Sugiyono, dkk, 2001:233)

#### b. Uji Reliabilitas Data

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus cronbach alpha. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sigma_s^2}{\sigma_x^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$k$  : Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sigma_s^2$  : Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  : Varians Total

Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas tersebut mencapai  $\geq 0,60$ , maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan kriteria untuk uji alpha menurut Arikunto:

0,00 – 0,20 = Sangat Kurang	0,61 – 0,80 = Reliabel
0,21 – 0,40 = Kurang Reliabel	0,81 – 1,00 = Sangat Reliabel
0,41 – 0,60 = Cukup Reliabel	

### c. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas dengan secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien regresi. Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan kuat antara variabel terikat (Y) kinerja dengan variabel bebas (X) Kompensasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda, karena lebih dari satu variabel. Sebagaimana menurut Sugiyono, dkk (2001:205) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- Y : Dutaperkasa Unggullestari  
 A : Intercept atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat X=0  
 $b_1$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_1$   
 $b_2$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_2$   
 $X_1$  : Kompensasi Langsung  
 $X_2$  : Kompensasi Tidak Langsung
- d. Uji F (untuk simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiono, 2005:259)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (m-1)}{(1-R^2)(N-m)}$$

Keterangan:

- $R^2$  : koefisien determinan  
 m : jumlah variabel  
 N : jumlah sampel

Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

e. Uji t (untuk parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai

pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat,  
(Sugiyono, 2005: 223)

$$t = r \sqrt{\frac{n-3}{1-r^2}}$$

keterangan:

r : Koefisien Regresi

n : jumlah Responden

## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.1 PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

##### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Dutaperkasa Unggullestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan perumahan (real estate and developer) berkedudukan di Malang dan telah berpengalaman di proyek perumahan atau properti dan termasuk grub dari Bakriland dan lainnya seperti di Bogor Nirwana Residence, Batam Nirwana Residence; ( didirikan sejak tahun 1992, yang saat sekarang ini melakukan pengembangan perumahan yang diberi nama Dutaperkasa Unggullestari terletak di Kelurahan Bareng, Kecamatan Klojen Kota Malang dengan luas lahan + 22.4 (dua puluh dua koma empat) hektar.

Secara ringkas, data perusahaan adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT. DUTAPERKASA UNGGULLESTARI

Alamat Kantor : Jl. Ijen No. 63, Malang

Lokasi Proyek : Kelurahan Oro Oro Dowo, Kecamatan Klojen, Malang

##### 4.1.2 Lokasi.

Perumahan *Dutaperkasa Unggullestari*, terletak di Kelurahan Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang. Lokasi ini sangat strategis karena berada di tengah/pusat kota Malang, sebuah kawasan

peristirahatan/pariwisata alam yang terkenal di Jawa Timur. Perumahan tersebut berjarak  $\pm 90$  (sembilan puluh) km dari Surabaya.

Kondisi lahan proyek memiliki kemiringan/kountur yang sangat baik dan ditengah lokasi dibelah oleh saluran/kali yang sangat membantu dalam pembuangan air kotor. Dari konsep penataan lingkungan/site plan memberikan gambaran sebagai kota baru dengan akses jalan masuk dan keluar lokasi dari Jalan Raya Langsep dan Jalan Besar Ijen sebagai ikon kota Malang.

Dengan lokasi yang terletak dipusat kota Malang dan sangat dekat dengan pusat pendidikan tinggi (Institut Teknologi Nasional Malang, Universitas Merdeka Malang, Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Brawijaya Malang) Universitas Islam Negeri Malang serta memiliki pemandangan alam yang indah, maka lokasi ini tepat untuk dijadikan hunian/tempat tinggal sehari-hari atau rumah kedua sebagai tempat peristirahatan yang ditempati di waktu hari libur atau menikmati hari tua.

#### **4.1.3 Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah sebagian karyawan pada ijen nirwana residence malang. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Penentuan jumlah responden ini berdasarkan dari jumlah item sebanyak 15 item yang dalam Maholtra di sebutkan bahwa penentuan

jumlah responden adalah 4 kali dari jumlah sub variabel atau item maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak (4x15) atau 60 responden.

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini pengambilan responden adalah sebagian karyawan pada Dutaperkasa Unggullestari malang yang berjumlah 60 orang dan yang ada di provider sesuai dengan tabel dibawah ini. Dari kuisioner yang di sebarakan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagi berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	42	70
2	Perempuan	18	30
Jumlah		60	100

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 42 responden (70%), dan sebanyak 18 responden (30%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan dari data di atas bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

No.	umur	Jumlah	Prosentase
1	25-30	15	25
2	31-35	35	58,3
3	36-40	8	13,3
4	> 40	2	3,3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah 31-35 tahun dengan jumlah 35 responden (58,3%), usia 25-30 tahun dengan jumlah 15 responden (25%), usia 36- 40 tahun dengan jumlah 8 responden (13,3%), dan usia > 40 tahun dengan jumlah 2 responden (3,3%). Dari gambaran di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas di dominasi usia karyawan pada Dutaperkasa Unggullestari malang yang berusia 31–35 tahun.

**Tabel 4.3****Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No.	pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMU	17	28,3
2	S1	40	66,7
3	S2	3	5
JUMLAH		60	100

Sumber: Data Diolah

Tabe 4.3 ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah S1 dengan jumlah 40 responden (66,7%), SMU 17 responden (28,3%), dan S2 3 responden (5%). Dapat disimpulkan dari data di atas bahwa tingkat pendidikan S1 merupakan responten yang paling banyak sebagai karyawan Dutaperkasa Unggullestari malang dengan jumlah 40 responden (66,7%).

**Tabel 4.4****Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan**

No.	pekerjaan	Jumlah	Prosentase
1	General manager	1	1,7
2	Marketing	15	25,0
3	Keuangan	8	13,3

4	Legal & HRD	15	25,0
5	Proyek	5	8,3
6	keamanan	16	26,7
Jumlah		60	100

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah keamanan dengan jumlah 16 responden (26,7%), General manager 1 responden (1,7%), Marketing 15 responden (25%), Keuangan 8 responden (13,3%), Legal & HRD 15 responden (25%), dan Proyek 5 responden (8,3%) . Dapat disimpulkan dari data di atas bahwa responden berdasarkan pekerjaan di Dutaperkasa Unggullestari malang. yang terbanyak adalah keamanan dengan jumlah 16 responden (26,7%).

#### 4.1.4 Gambaran Distribusi Item

Gambaran distribusi item variabel kompensasi dijelaskan sebagaimana berikut: Kompensasi langsung (X1 ) dan kompensasi tidak langsung (X2) Dan juga dijelaskan bagian-bagian item–item variabel kinerja (Y) .

##### a. Variabel Bebas

##### 1. Variabel komponsasi langsung

Variabel kompensasi Langsung (X1) dijelaskan sebagai berikut: gaji diterima sesuai masa kerja (X1.1), gaji diterima sesuai prestasi (X1.2),

gaji sesuai produktifitas (X1.3), pemberian komisi sesuai masa kerja (X1.4), pemberian komisi sesuai standar kelayakan (X1.5), pemberian komisi sesuai sebanding dengan jenis pekerjaan (X1.6), bonus sesuai prestasi kerja (X1.7), ), bonus sesuai standar kelayakan (X1.8), dan bonus sesuai dengan masa kerja (X1.9)

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi item komponensasi langsung**

Item	1		2		3		4		total		Stat
	STS	TS	S	SS	f	%	f	%	f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
X1.1	4	6,7	8	13,3	19	31,7	29	48,3	60	100	3,22
X1.2	2	3,3	10	16,7	19	31,7	29	48,3	60	100	3,25
X1.3	0	0	22	36,7	27	45,0	11	18,3	60	100	2,82
X1.4	0	0	15	25,0	38	63,3	7	11,7	60	100	2,87
X1.5	4	6,7	19	31,7	37	61,7	0	0	60	100	2,55
X1.6	3	5,0	13	21,7	35	58,3	9	15,0	60	100	2,83
X1.7	4	6,7	10	16,7	46	76,7	0	0	60	100	2,70
X1.8	0	0	16	26,7	29	48,3	15	25,0	60	100	2,98

X1.9	0	0	11	18,3	26	43,3	23	38,3	60	100	3,20
------	---	---	----	------	----	------	----	------	----	-----	------

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari sembilan item kompensasi langsung, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item gaji diterima sesuai prestasi (X1.2) dengan rata-rata 3,25. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai sebanyak 29 (48,3%) dan sesuai dengan responden sebanyak 19 responden (31,7%), sedangkan responden yang menjawab tidak sesuai 10 (16,7%) dan sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden (3,3%).

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item pemberian komisi sesuai standar kelayakan (X1.5) dengan rata-rata 2,55. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sesuai sebanyak 37 (61,7%), sedangkan responden yang menjawab tidak sesuai sebanyak 19 (31,7%) dan sangat tidak sesuai sebanyak 4 responden (6,7%)

## 2. Variabel kompensasi tidak langsung

Variabel kompensasi tidak Langsung (X2) dijelaskan sebagai berikut: tunjangan harian (X2.1), tunjangan bulanan (X2.2), dan tunjangan dihari raya (X2.3).

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi item komponensasi tidak langsung**

Item	1 STS		2 TS		3 S		4 SS		total		Stat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
X2.1	0	0	14	23,3	33	55	13	21,7	60	100	2,98
X2.2	0	0	14	23,3	38	63,3	8	13,3	60	100	2,90
X2.3	0	0	10	16,7	31	51,7	19	31,7	60	100	3,15

Sumber: Data Diola

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari tiga item kompensasi tidak langsung, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item tunjangan dihari raya (X2.3) dengan rata-rata 3,15. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai sebanyak 19 (31,7%), sesuai dengan responden sebanyak 31 responden (51,7%), dan responden yang menjawab tidak sesuai 10 (16,7%).

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item tunjangan bulanan (X2.2) dengan rata-rata 2,90. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai sebanyak 8 (13,3%), responden yang

menjawab tidak sesuai sebanyak 38 (63,3%) dan sangat tidak sesuai sebanyak 14 responden (23,3%).

## b. VARIABEL TERIKAT

### 1. Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari tiga item, antara lain kuantitas produk (Y1), kualitas produk (Y 2), dan ketetapan waktu menyelesaikan produk (Y 3).

**Tabel 4.7**

**Hasil Distribusi Frekuensi item Kinerja**

Item	1 STS		2 TS		3 S		4 SS		total		Stat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
Y.1	0	0	0	0	27	45	33	55	60	100	3,55
Y.2	0	0	0	0	39	65	21	35	60	100	3,35
Y.3	0	0	0	0	44	73,3	16	26,7	60	100	3,27

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari tiga item produktifitas, rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item kuantitas produk (Y1) dengan rata-rata 3,55 dan dilihat dari distribusi jawaban responden

yang sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai dengan responden sebanyak 33 responden (55%), dan responden yang menjawab sesuai sebanyak 27 responden (45%). Untuk distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item ketetapan waktu menyelesaikan produk (Y3) dengan rata-rata 3,27 dan dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai, responden menjawab sebanyak 16 responden (26,7%) dan sesuai sebanyak 44 responden (73,3%).

#### 4.1.5 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument penelitian menggunakan apa yang ingin di ukur yang di gunakan adalah perorangan dengan level signifikan 5%. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai r lebih dari 0,3 Tika (2006;65).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	No Item	r	probabilitas	keterangan
1	Kompensasi langsung (X1)	X1.1	0,521	,000	valid
		X1.2	0,923	,000	valid

		X1.3	0,885	,000	valid
		X1.4	0,863	,000	valid
		X1.5	0,905	,000	valid
		X1.6	0,923	,000	valid
		X1.7	0,839	,000	valid
		X1.8	0,902	,000	valid
		X1.9	0,904	,000	valid
2	Kompensasi tidak langsung (X2)	X2.1	0,971	,000	valid
		X2.2	0,942	,000	valid
		X2.3	0,928	,000	valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0,842	,000	valid
		Y2	0,934	,000	valid
		Y3	0,882	,000	valid

Sumber: Data Diolah

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi langsung	0,945	Reliabil
2	Kompensasi tidak langsung	0,941	Reliabil

Sumber: Data Diolah

Hasil uji reliabilitas yang di sajikan dalam tabel di atas dinyatakan reliabel jika jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Santosa (2005;251).

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dutaperkasa Unggullestari malang. Seperti hipotesis dibawah ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung(X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh yang paling dominant dari kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung(X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan memanfaatkan fasilitas SPSS 12.0 for windows pengujian hipotesis di atas dengan analisis regresi linear berganda dapat dilakukan. Sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F simultan dan uji t parsial (Rangkuti, 2005; 165).

#### **1) UJI F (Simultan)**

Uji F atau uji simultan adalah menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 1997;160) seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Hasil analisis Regresi Linier Berganda**

Varia bel	B .Koefisien	BETA	t hitung	t tabel	Sig. t	Alpha	Hipote sis
Konst anta	4,912	-	10,980	-	0,000	-	-
X1	0,119	0,518	2,581	2,02	0,012	0,05	H0 ditolak  Ha diteri ma
X2	0,233	0,342	1,706	2,02	0,093	0,05	H0 diteri ma  Ha ditolak

N = 60	Fhitung = 72,060
R = 0,847	Ftabel = 3,15
R Square = 0,717	Sig F= 0,000
Adjusted R Square = 0,707	Alpha = 0,05

Sumber: Data Diolah

Dari gambaran data diatas menunjukkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan  $df_1 =$  derajat pembilangan 2 dan  $df_2 =$  derajat penyebut 57 didapat T-table(2,05) untuk taraf 5%. ini membuktikan bahwa Fhitung (72,060) > dari F table (3,15) sedangkan signifikansi (0,000) < dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) secara simultan diterima. Sedangkan  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan diterima.

Sedangkan untuk Koefisien determinan (R Square) sebesar 0,717 atau 71,7%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan

besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 71,7%. Sedangkan sisanya yaitu 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2) UJI T (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan Untuk menguji hipotesis secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan t hitung dari setiap variabel X1 dan X2 dengan nilai  $p > 0.05$ , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t tabel dengan N= jumlah sampel 60 dengan  $\alpha = 0.05$  didapat t Tabel sebesar 2,02, maka dihasilkan :

1. t hitung X1  $2,581 > t$  tabel 2,02. dan nilai  $p = 0,012 < 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis  $H_o$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan ditolak.
2. t hitung X2  $1,706 > t$  tabel 2,02 dan nilai  $p = 0,093 > 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_o$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan diterima.

3. Untuk mengetahui variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi setiap variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat yang kemudian dikuadratkan dalam bentuk persen.

**Tabel 4.11**  
**Kontribusi Masing-Masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.**

Variabel	BETA	Kontribusi %
X1	0,119	1,19%
X2	0,233	2,33%

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variable persepsi nilai (X1 ) yaitu memiliki kontribusi sebesar 1,19 %.

## 4.2. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 4.2.1. Analisis hasil Penelitian secara Simultan

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.16 di peroleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dutaperkasa Unggullestari maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 4,912 + 0,119X_1 + 0,233X_2$$

Hasil analisis regresi yang masih berbentuk angka dapat di jelaskan dalam bahasa yang akan mudah di pahami sebagaimana berikut ini :

a)  $a = 4,912$

Konstanta 4,912 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 4,912 jika tidak dipengaruhi variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi Tidak langsung ( $X_2$ )

b)  $b_1 = 0,119$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja sebesar 11,9% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi langsung ditingkatkan 1% saja maka kinerja akan meningkat sebesar 11,9%. Sebaliknya jika diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 11,9%.

c)  $b_2=0,233$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi Tidak langsung (X2) mempengaruhi kinerja sebesar 23,3%. Berarti variabel kompensasi Tidak langsung mempengaruhi kinerja sebesar 23,3% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi Tidak langsung ditingkatkan 1% saja maka kinerja akan meningkat sebesar 23,3%. Sebaliknya jika kompensasi Tidak langsung diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 23,3%.

#### **4.2.2. Analisis dan Interpretasi secara Parsial**

Hasil analisa secara simultan atau kompensasi dapat mempengaruhi kinerja 25,9%. Sedangkan secara parsial variabel X1, X2 ,(variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu  $N =$  jumlah sample 60 dengan  $\alpha = 0,05$  didapat t tabel sebesar 2,02. Maka hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut, seperti penjelasan sebagai berikut:

##### **a. kompensasi langsung**

Hasil analisis secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi langsung merupakan variabel yang

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $X1 \ 2,581 > t$  tabel 2,02. dan nilai  $p = 0,012 < 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis  $H_o$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan ditolak, berarti variabel kompensasi langsung (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,119 atau 1,19% berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 1,19% , ini sesuai yang di katakan kompensasi menurut Thomson (2002:118-119) Adalah di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kerja dan berikut contoh aplikasi yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan seperti: gaji,bonus

#### **b. kompensasi Tak langsung**

Variabel asosiasi kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $t$  hitung  $X2 \ 1,706 < t$  tabel 2,02 dan nilai  $p = 0,093 > 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_o$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan diterima. Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,233 atau 2,33% berarti

telah terjadi perubahan keputusan pembelian sebesar 2,33%. ini sesuai yang di katakan kompensasi menurut Thomson (2002:118-119) yaitu kompensasi tidak langsung Adalah pemberian bagian keuntungan manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap ,dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR , Tunjangan Hari Natal dan Lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan.

#### **4.2.3. Analisis Variabel Dominan**

Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui Kontribusi masing-masing variabel dengan melihat hasil koefisien Determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat. Dari tabel 4.17 diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi langsung( $X_1$  ), yaitu memiliki kontribusi sebesar 1,19 % kemudian Variabel kompensasi tak langsung ( $X_2$  ) sebesar 2,33 %,

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1.KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dutaperkasa Unggullestari Malang dan dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Secara simultan atau bersama-sama kompensasi langsung, dan kompensasi tak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi mempunyai nilai sebesar 71,7% dan sisanya 28,3
- 2) Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel kompensasi tak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tak langsung yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi langsung.

## 5.2 SARAN

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kompensasi terhadap karyawannya karena hasil penelitian yang diperoleh kompensasi langsung lebih signifikan daripada kompensasi tak langsung.
- 2) Untuk menjaga kelangsungan perusahaan, sebaiknya perusahaan harus mempertahankan kualitas SDM nya karena karyawan merupakan asset perusahaan.
- 3) Perusahaan harus memperhatikan kondisi persaingan yang semakin ketat karena di malang banyak perusahaan yang bergerak di bidang property maka karyawan di tuntut lebih kreatif dan inovatif untuk memenangkan persaingan secara sehat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- Gaspersz, Vincent, *Manajemen Produktivitas Total*, 1998. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama ; Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000. Cetakan Keempat, Penerbit Andi ; Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu,. *Manajemen sumber daya Manusia*, 2005. PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan I, penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit PT Reksada Rosdakarya , Bandung
- Masyhuri, Zainuddin, *Metodologi Penelitian*, 2008. PT. Refika Aditama ; Bandung
- Martoyo, Susilo , 1980, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama , BPFE Yogyakarta,
- Mathis, Robeth L, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba empat
- Nawari, , 1994, MSDM, penerbit *Gadjah Madah University dresss*, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 1987. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 1987, *Manajemen Tenaga kerja*, edisi pertama, sinar baru
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, 1999. Penerbit CV. Alfabeta, Yogyakarta
- Sutrisno , Edy , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , cetakan ke-satu, 2009, penerbit Prenada Media Grup , Jakarta

Rifai , Veith , 2003, *perilaku organisasi* , penerbit Grafindo Persada , Jakarta

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, 1983.  
Cetakan Pertama, Penerbit CV. Rajawali ; Jakarta

## Lampiran 1



**Kuisisioner**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Fakultas Ekonomi**

Jl. Gajayana No. 50 Malang

No.  
Responden...  
.....

**KUISIONER**

Yth. Karyawan/Karyawati  
Ijen Nirvana Residence Malang  
Di tempat  
Dengan hormat,

Dalam rangka pengumpulan data penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai“:  
**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DUTAPERKASA UNGGULLESTARI MALANG”**

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang, maka peneliti mohon kerjasama Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini. Semua jawaban dan identitas yang diberikan dijamin kerahasiannya.

Jawaban Saudara/i sangat membantu keberhasilan penelitian ini, oleh karena itu Saudara/i tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Saudara/i adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Saudara/i selama ini.

Setiap jawaban Saudara/i berikan, merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Saudara/i mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Salman Habibie

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Berilah tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut saudara/i.

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia
  - a. Kurang dari 20 tahun
  - b. Antara 21-25 tahun
  - c. Antara 25-30 tahun
3. Tingkat Pendidikan
  - a. SMU
  - b. S1
  - c. S2
4. Jenis Pekerjaan?.....

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia. /Saudara/i pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada tujuh alternatif jawaban, yaitu:

1	Sangat Tidak Sesuai	STS	1
2	Tidak Sesuai	TS	2
3	Sesuai	S	3
4	Sangat Sesuai	SS	4

## DAFTAR PERNYATAAN

No	Daftar Pernyataaan	Pilihan Jawaban
----	--------------------	-----------------

		STS	TS	S	SS
<b><i>XI Kompensasi Langsung</i></b>					
1.	Apakah gaji yang selama ini anda terima sesuai dengan masa kerja anda				
2.	Menurut anda apakah gaji yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi saudara				
3.	Apakah dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan tingkat produktifitas kerja anda				
4.	Di dalam pemberian komisi apakah sesuai dengan masa kerja				
5.	Apakah komisi yang anda terima sesuai dengan standar				
6.	Apakah pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan				
7.	Apakah bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja anda				

8.	Apakah bonus yang saudara terima sudah sesuai dengan standar kelayakan				
9.	Apakah dalam pemberian bonus perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja saudara				

<i>X2 kompensasi Tak Langsung</i>					
1	Dalam pemberian tunjangan harian, apakah sesuai dengan masa				
2	Apakah pemberian tunjangan bulanan disesuaikan dengan produktifitas kerja saudara				
3	Apakah pemberian tunjangan di hari raya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan				

<i><b>Y Kinerja</b></i>					
1	Apakah mutu kuantitas produk hasil kerja anda sudah sesuai di perusahaan				
2	Apakah mutu kualitas produk hasil kerja anda sudah sesuai di perusahaan				
3	Dalam ketepatan waktu, apakah anda sudah sesuai dalam menyelesaikan produk yang di targetkan dalam perusahaan				

**Lampiran 2 : frekuensi distribusi responden**

**Frequencies**

**Statistics**

		jenis kelamin	pendidikan	umur	pekerjaan
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

**Statistics**

		jenis kelamin	pendidikan	umur	pekerjaan
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	42	70,0	70,0	70,0
	perempuan	18	30,0	30,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

## Lampiran 2 : frekuensi distribusi responden

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	28,3	28,3	28,3
	S1	40	66,7	66,7	95,0
	S2	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	15	25,0	25,0	25,0
	31-35	35	58,3	58,3	83,3
	36-40	8	13,3	13,3	96,7
	>40	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	general manager	1	1,7	1,7	1,7
	marketing	15	25,0	25,0	26,7

keuangan	8	13,3	13,3	40,0
legal & HRD	15	25,0	25,0	65,0
proyek	5	8,3	8,3	73,3
keamanan	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Lampiran 3 : Frekuensi distribusi item responden**

**X1.1**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	4	6,7	6,7	6,7
	tidak sesuai	8	13,3	13,3	20,0
	sesuai	19	31,7	31,7	51,7
	sangat sesuai	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	2	3,3	3,3	3,3
	tidak sesuai	10	16,7	16,7	20,0
	sesuai	19	31,7	31,7	51,7
	sangat sesuai	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 3 : Frekuensi distribusi item responden

**X1.3**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	22	36,7	36,7	36,7
	sesuai	27	45,0	45,0	81,7
	sangat sesuai	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	15	25,0	25,0	25,0
	sesuai	38	63,3	63,3	88,3
	sangat sesuai	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	4	6,7	6,7	6,7
	tidak sesuai	19	31,7	31,7	38,3
	sesuai	37	61,7	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 3 : Frekuensi distribusi item responden

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	3	5,0	5,0	5,0
	tidak sesuai	13	21,7	21,7	26,7
	sesuai	35	58,3	58,3	85,0
	sangat sesuai	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	4	6,7	6,7	6,7
	tidak sesuai	10	16,7	16,7	23,3
	sesuai	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak	16	26,7	26,7	26,7

sesuai				
sesuai	29	48,3	48,3	75,0
sangat sesuai	15	25,0	25,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	11	18,3	18,3	18,3
	sesuai	26	43,3	43,3	61,7
	sangat sesuai	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	14	23,3	23,3	23,3
	sesuai	33	55,0	55,0	78,3
	sangat sesuai	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 3 : Frekuensi distribusi item responden

## x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	14	23,3	23,3	23,3
	sesuai	38	63,3	63,3	86,7
	sangat sesuai	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sesuai	10	16,7	16,7	16,7
	sesuai	31	51,7	51,7	68,3
	sangat sesuai	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sesuai	27	45,0	45,0	45,0

sangat sesuai	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sesuai	39	65,0	65,0	65,0
	sangat sesuai	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sesuai	44	73,3	73,3	73,3
	sangat sesuai	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Correlations X

#### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	X1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	Kompensasi Langsung
x1.1	Pearson Correlation	1	,381(**)	,390(**)	,177	,498(**)	,327(*)	,308(*)	,284(*)	,387(**)	,521(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,003	,002	,176	,000	,011	,017	,028	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	,381(**)	1	,758(**)	,764(**)	,851(**)	,816(**)	,821(**)	,799(**)	,893(**)	,923(**)
	Sig. (2-tailed)	,003	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	,390(**)	,758(**)	1	,806(**)	,791(**)	,827(**)	,582(**)	,866(**)	,773(**)	,885(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	,177	,764(**)	,806(**)	1	,704(**)	,910(**)	,751(**)	,859(**)	,762(**)	,863(**)
	Sig. (2-tailed)	,176	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	,498(**)	,851(**)	,791(**)	,704(**)	1	,791(**)	,825(**)	,735(**)	,759(**)	,905(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.6	Pearson Correlation	,327(*)	,816(**)	,827(**)	,910(**)	,791(**)	1	,814(**)	,879(**)	,782(**)	,923(**)
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.7	Pearson Correlation	,308(*)	,821(**)	,582(**)	,751(**)	,825(**)	,814(**)	1	,701(**)	,729(**)	,839(**)
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.8	Pearson Correlation	,284(*)	,799(**)	,866(**)	,859(**)	,735(**)	,879(**)	,701(**)	1	,837(**)	,902(**)
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.9	Pearson Correlation	,387(**)	,893(**)	,773(**)	,762(**)	,759(**)	,782(**)	,729(**)	,837(**)	1	,904(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kom pens asi Lang sung	Pearson Correlation	,521(**)	,923(**)	,885(**)	,863(**)	,905(**)	,923(**)	,839(**)	,902(**)	,904(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Reliability X1

### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.
---

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	60,0
	Exclud ed(a)	40	40,0
	Total	100	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabelitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,945	,953	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3,2167	,92226	60
x1.2	3,2500	,85618	60
x1.3	2,8167	,72467	60
x1.4	2,8667	,59565	60
x1.5	2,5500	,62232	60
x1.6	2,8333	,74029	60
x1.7	2,7000	,59089	60
x1.8	2,9833	,72467	60
x1.9	3,2000	,73184	60

### Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9
x1.1	1,000	,381	,390	,177	,498	,327	,308	,284	,387
x1.2	,381	1,000	,758	,764	,851	,816	,821	,799	,893
x1.3	,390	,758	1,000	,806	,791	,827	,582	,866	,773
x1.4	,177	,764	,806	1,000	,704	,910	,751	,859	,762
x1.5	,498	,851	,791	,704	1,000	,791	,825	,735	,759
x1.6	,327	,816	,827	,910	,791	1,000	,814	,879	,782
x1.7	,308	,821	,582	,751	,825	,814	1,000	,701	,729
x1.8	,284	,799	,866	,859	,735	,879	,701	1,000	,837
x1.9	,387	,893	,773	,762	,759	,782	,729	,837	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	23,2000	25,654	,382	,384	,967
x1.2	23,1667	22,141	,894	,881	,932
x1.3	23,6000	23,566	,851	,895	,935
x1.4	23,5500	24,794	,831	,876	,938
x1.5	23,8667	24,287	,881	,886	,935
x1.6	23,5833	23,129	,899	,907	,932
x1.7	23,7167	24,986	,803	,877	,939

x1.8	23,4333	23,436	,872	,873	,934
x1.9	23,2167	23,359	,874	,852	,934

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,4167	30,078	5,48431	9

### Correlations X2

#### Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	Kompensasi Tidak Langsung
x2.1	Pearson Correlation	1	,911(**)	,848(**)	,971(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	,911(**)	1	,777(**)	,942(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
	N	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	,848(**)	,777(**)	1	,928(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	60	60	60	60
Kompensasi Tidak Langsung	Pearson Correlation	,971(**)	,942(**)	,928(**)	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
N	60	60	60	60

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

## Reliability X2

### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	42,9
	Excluded(a)	80	57,1
	Total	140	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,941	,942	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	2,9833	,67627	60
x2.2	2,9000	,60226	60
x2.3	3,1500	,68458	60

### Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3
x2.1	1,000	,911	,848
x2.2	,911	1,000	,777
x2.3	,848	,777	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,0500	1,472	,931	,880	,870
x2.2	6,1333	1,711	,878	,831	,917
x2.3	5,8833	1,562	,833	,718	,950

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9,0333	3,456	1,85917	3

### Correlations Y

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Produktivitas kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,664(**)	,545(**)	,842(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	,664(**)	1	,822(**)	,934(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
	N	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	,545(**)	,822(**)	1	,882(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,842(**)	,934(**)	,882(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60

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

## Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabelitas

**Reliability Y****Warnings**

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.
---

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	33,3
	Exclud ed(a)	120	66,7
	Total	180	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,863	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,5500	,50169	60
Y2	3,3500	,48099	60
Y3	3,2667	,44595	60

### Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3
Y1	1,000	,664	,545
Y2	,664	1,000	,822
Y3	,545	,822	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	6,6167	,783	,636	,441	,901
Y2	6,8167	,695	,839	,741	,703
Y3	6,9000	,803	,746	,675	,797

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,1667	1,599	1,26446	3

## Lampiran 5 : Analisis regresi berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	10,1667	1,26446	60
Kompensasi Langsung	26,4167	5,48431	60
Kompensasi Tidak Langsung	9,0333	1,85917	60

#### Correlations

		Produktifitas	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,838	,827
	Kompensasi Langsung	,838	1,000	,936
	Kompensasi Tidak Langsung	,827	,936	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Kompensasi Langsung	,000	.	,000
	Kompensasi Tidak Langsung	,000	,000	.
N	Kinerja	60	60	60

Kompensasi Langsung	60	60	60
Kompensasi Tidak Langsung	60	60	60

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Produktifitas

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,847(a)	,717	,707	,68486	,717	72,060	2	57	,000	,154

a Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b Dependent Variable: Produktifitas

Lampiran 5 : Analisis regresi berganda

## ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,598	2	33,799	72,060	,000(a)
	Residual	26,735	57	,469		
	Total	94,333	59			

a Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b Dependent Variable: Produktifitas

## Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	Correlations	Collinearity Statistics
-------	--	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------------	--------------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,912	,447		10,980	,000	4,016	5,808					
	Kompensasi Langsung	,119	,046	,518	2,581	,012	,027	,212	,838	,323	,182	,124	8,089
	Kompensasi Tidak Langsung	,233	,136	,342	1,706	,093	-,040	,506	,827	,220	,120	,124	8,089

a Dependent Variable: kinerja

Lampiran 5 : Analisis regresi berganda

**Coefficient Correlations(a)**

Model			Kompensasi Tidak Langsung	Kompensasi Langsung
1	Correlations	Kompensasi Tidak Langsung	1,000	-,936
		Kompensasi Langsung	-,936	1,000
	Covariances	Kompensasi Tidak Langsung	,019	-,006
		Kompensasi Langsung	-,006	,002

a Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimensi on	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant )	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
1	1	2,971	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,633	,99	,03	,03
	3	,003	33,972	,00	,97	,97

a Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5 : Analisis regresi berganda

**Residuals Statistics(a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,8597	11,7621	10,1667	1,07039	60
Std. Predicted Value	-2,155	1,490	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,090	,289	,147	,044	60
Adjusted Predicted Value	7,6135	11,7465	10,1532	1,09319	60
Residual	-1,22852	1,18075	,00000	,67316	60
Std. Residual	-1,794	1,724	,000	,983	60
Stud. Residual	-1,811	1,836	,009	1,012	60
Deleted Residual	-1,25199	1,38652	,01350	,71504	60
Stud. Deleted Residual	-1,849	1,876	,009	1,023	60
Mahal. Distance	,029	9,493	1,967	1,967	60
Cook's Distance	,000	,243	,022	,046	60
Centered Leverage Value	,000	,161	,033	,033	60

a Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 6 : input data**

NO	X1									X2			Y		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	Y1	Y2	Y3
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
13	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
21	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

23	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
46	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
48	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3



---



---

**Bukti Konsultasi**

Nama : Salman Habibie  
 NIM/Prodi : 05610048/ Manajemen  
 Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE. M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
 Dutaperkasa Unggullestari

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	10 Februari 2010	Proposal	1
2	13 Februari 2010	Revisi Proposal	2
3	25 Februari 2010	Acc Proposal	3
4	2 Maret 2010	Seminar Proposal	4
5	5 April 2010	Acc BAB I, II,III	5
6	26 Juni 2010	BAB I, II, III, IV, dan V	6
7	8 September 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, dan V	7
8	15 September 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, dan V	8
9	28 September 2010	Acc Keseluruhan	9

Malang, 28 September 2010

Mengetahui:

D e k a n,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**

NIP 19550302 198703 1 00