

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JiWA  
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG PASURUAN KOTA**

**SKRIPSI**

Oleh

**KARTIKA TRI RAHMAWATI**  
NIM : 05610047



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2009**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JiWA  
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG PASURUAN KOTA**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**KARTIKA TRI RAHMAWATI**  
NIM : 05610047



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2009**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA  
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG PASURUAN KOTA**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**KARTIKA TRI RAHMAWATI**

NIM : 05610047

Telah Disetujui 8 September 2009  
Dosen Pembimbing,

**Siswanto, SE, M., Si**

NIP 150377255

Mengetahui:

Dekan,

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

NIP 150231828

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI Jiwa  
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG PASURUAN KOTA**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**KARTIKA TRI RAHMAWATI**

NIM : 05610047

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Pengujian  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada tanggal 3 Oktober 2009

**Susunan Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Ketua                                  | : |     |
| <u>Ahmad Djalaludin, Lc., MA</u>          |   |     |
| NIP 150368783                             |   | ( ) |
| 2. Sekretaris/Pembimbing                  | : |     |
| <u>Siswanto, SE, M. Si</u>                |   |     |
| NIP 150377255                             |   | ( ) |
| 3. Penguji Utama                          | : |     |
| <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si</u> |   |     |
| NIP 150327244                             |   | ( ) |

Disahkan Oleh :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 150231828

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kartika Tri Rahmawati  
Nim : 05610047  
Alamat : Jl. Gerilya 90 Mancar Peterongan Jombang

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 ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 CABANG PASURUAN KOTA**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari saya ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang 7 Oktober 2009  
Hormat Saya,

**KARTIKA TRI RAHMAWATI**  
**NIM : 05610047**

## **PERSEMBAHAN**

Ayah dan bunda saya tercinta yang selalu memberikan energi yang luar biasa dengan kasih sayang untuk keberhasilan saya, terima kasih ayah dan bunda hingga saya bisa seperti ini, semoga Allah SWT selalu memberikan cahayanya kepada ayah dan bunda.

## MOTTO

((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) وَتَمَامُ الْحَدِيثِ عِنْدَ الْبَيْهَقِيِّ ((وَأَعْلَمُ

أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ))

“Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya”. Menurut al-Baihaqi hadist tersebut sempurnanya: Tunjukkan kepadanya upahnya itu selagi itu selagi ia dalam pekerjaanya”.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA” dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya 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 Siswanto, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu kelancaran administrasi.
5. Bapak Didik beserta seluruh staf karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota yang telah memberikan ijin penelitian dan



membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Dan tidak lupa kepada semua kinerja yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.

6. Bapak dan Ibu, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materiil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak-kakaku Santi, Eni, dan adikku Anis. terima kasih atas dukungan, nasehat dan doanya.
8. Mas Nanang yang selalu menjaga, mendukung, dan selalu mendo'akan serta memotivasi aku baik dalam kuliah maupun menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku di kost 154 yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi angkatan 2005 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Malang, 8 September 2009

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6

### BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Kajian Teori .....	9
1. Pengertian Kompensasi .....	9
2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	11
3. Fungsi Kompensasi.....	14
4. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	15
a. Kompensasi Langsung.....	15
b. Kompensasi Tak Langsung .....	17
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	19
6. Teori-teori pengupahan.....	20
C. Kompensasi Dalam Islam .....	23

D. Kinerja Karyawan.....	27
1.    Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.    Pengukuran Kinerja Karyawan.....	30
E. Kinerja Karyawan Dalam Islam.....	32
F. Kerangka Berfikir .....	35
G. Hipotesis .....	36

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian.....	38
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Data dan Sumber Data.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Skala Pengukuran .....	42
G. Definisi Operasional Variabel.....	43
H. Teknik Analisi Data .....	45

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Paparan Data Hasil Penelitian.....	50
1.    Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
2.    Lokasi perusahaan.....	53
3.    Bentuk Badan Hukum .....	54
4.    Visi dan Misi Perusahaan.....	54
5.    Personalia perusahaan .....	55
6.    Struktur Organisasi .....	57
7.    Pemasaran.....	60
8.    Sistem Pengajian .....	62
9.    Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan .....	63
10. Pesaing Perusahaan.....	64

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
1. Gambaran Umum Responden .....	64
2. Distribusi berdasarkan Umur .....	65
3. Distribusi Masa Kerja.....	65
4. Distribusi Pendidikan .....	66
5. Distribusi Gaji .....	66
6. Distribusi Jenis Kelamin .....	67
C. Uji Asumsi Klasik .....	68
1. Uji Multikolinearitas .....	68
2. Uji Heteroskedastisitas .....	69
3. Uji Normalitas .....	70
D. Pengujian Instrumen.....	71
Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
E. Gambaran Deskripsi Item .....	73
1. Variabel Kompensasi Langsung (X1) .....	73
2. Variabel Kompensasi Tak Langsung (X2).....	78
3. Variabel Kinerja (Y).....	80
F. Hasil Analisis Data .....	82
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
G. Pengujian Hipotesis .....	84
a. Uji F (Simultan) .....	85
b. Uji t (Parsial).....	86

## **BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	90

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Peneltian Terdahulu .....	7
Tabel 2.1 : Peneltian Sekarang .....	8
Tabel 3.1 : Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	44
Tabel 4.1 : Jumlah Karyawan Menurut Jabatan .....	55
Tabel 4.2 : Kualitas Karyawan Menurut Kualitas Pendidikan .....	56
Tabel 4.3 : Distribusi Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.4 : Distribusi Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 : Distribusi Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	66
Tabel 4.6 : Distribusi Berdasarkan Gaji Karyawan .....	66
Tabel 4.7 : Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.8 : Uji Asumsi Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.9 : Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 4.11 : Diskripsi Data Kompensasi Langsung .....	73
Tabel 4.12 : Diskripsi Data kompensasi tak langsung.....	78
Tabel 4.13 : Diskripsi Data Kinerja.....	80
Tabel 4.14 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
Tabel 4.15 : Uji f (simultan) .....	85
Tabel 4.16 : Uji t (parsial) .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir .....	35
Gambar 4.1 : Bagan Struktur Organisasi.....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN I</b>	<b>: Kuesioner</b>
<b>LAMPIRAN II</b>	<b>: Hasil Uji Validitas</b>
<b>LAMPIRAN III</b>	<b>: Uji Validitas Dan Reliabilitas</b>
<b>LAMPIRAN IV</b>	<b>: Uji Asumsi Klasik</b>
<b>LAMPIRAN V</b>	<b>: Bukti Konsultasi</b>

## ABSTRAK

Tri Rahmawati, Kartika. 2009. SKRIPSI. Judul : Pengaruh *Kompensasi* Terhadap *Kinerja* Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA.

Pembimbing : Siswanto, SE, M. Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

---

Penelitian ini dilatar belakangi dinamika kehidupan masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dll. Dengan banyaknya kebutuhan ini masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Hal ini bisa dilihat dari peningkatan penjualan produk kebutuhan nasabah AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota dari tahun ketahun.

Adapun konsekuensi dari banyaknya asuransi asing yang masuk di Indonesia memasarkan produk dengan kualitas yang sama namun persaingan harga adalah menghadapi persaingan yang sangat ketat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel kompensasi yang meliputi kompensasi langsung dan tak langsung yang terdiri dari gaji, komisi, insentif, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompensasi dan kinerja melalui pengujian hipotesis teknik analisis data yang di gunakan yaitu (1.) Uji Validitas dan Reliabilitas dari item-item kuesioner, (2.) Uji Regresi Linier Berganda. Kemudian model regresi tersebut dilakukan pengujian hipotesis yakni secara simultan (Uji f), secara parsial (Uji t) dan variabel yang dominan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Hal tersebut berdasarkan pada uji F sebesar 11,412, berdasarkan Uji t (Secara parsial) kompensasi langsung sebesar 3,043, sedangkan kompensasi tak langsung sebesar 2,648, dan t tabel sebesar 1,996. Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ , maka dapat disimpulkan



bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

Tri Rahmawati, Kartika. 2009. THESIS. Title: influence of Compensation to Performance at Mutual Life Insurance (AJB) Bumiputra 1912 Branch of PASURUAN.

Advisor : Siswanto, SE, M. Si

---

Keywords : Compensation, Performance

The study is done because of social life dynamics. Recently, it gets good progress that motivates to improve long-term social needs in order to be used when there is accident, fire, etc. Because of that needs, people are more careful when they select insurance place that gives priority to customer life in long-term. This thing can be known from the improvement of need product sale of AJB Bumiputra 1912 Branch of Pasuruan customer from year to year.

Consequence of much foreign insurance participates in Indonesia to market the product with same quality and competed price is facing great competition. The objectives of the study are to know compensation variable including direct and indirect compensation containing of salary, commission, incentive, id allowance, and health benefit that influence employee performance including quality, quantity, and punctuality of employee working and to know compensation variable that is most dominant to influence employee performance.

The study is an explanatory research that aims to explain causal correlation between compensation and performance through technique hypothesis test of used data analysis that is (1.) validity and reliability test of questionnaire items, (2.) double linear regression test. Then, those regression models are done by hypothesis test simultaneously (f Test), partially (t Test), and dominant variable.

Based on the result, it shows that simultaneously (f Test) direct and indirect compensation have great influence. It is found from the test F result 11.412. Moreover, based on t Test (partially) direct compensation is 3.043, whether indirect compensation is 2.648 and t Table is 1.996. From this result, the conclusion can be drawn that  $t_{count} > t_{table}$  means  $H_a$  is accepted and refuses  $H_o$ , so that, direct compensation influences dominantly to employee performance.

## الملّخص

ترى رهموتي، كرتيكا. ٢٠٠٩. البحث الجامعي. الموضوع: تأثير التعويض في عمل العمال عند تأمين الحياة المشترك بومي فترا ١٩١٢ شعبة مدينة فاسوروان.

المشرف: سيسوانتو، ماجستير العلم.

### الكلمة الرئيسية: التعويض، العمل.

أما خلفية هذا البحث الجامعي هي دينامية حياة المجتمع الحالي بتقدمها السريع التي تدفع على ارتفاع حاجة المجتمع لفترة طويلة وتستخدم حين وقوع المصيبة أو الحريقة أو غيرها. وبكثرة هذه الحاجة يختلف المجتمع باختيار مكان التأمين بتفضيل حياة الزبون لفترة طويلة. وتعرف هذه الواقعة بارتفاع بيع انتاج حاجة الزبون في تأمين الحياة المشترك بومي فترا ١٩١٢ شعبة مدينة فيسوروان من سنة إلى سنوات أخرى.

وأما تبعة دخول كثرة التأمين الغريب في إندونيسيا وهم يبيعون إنتاجا بتسوية النوعية، ولكن صراع التأمين يواجه صراعا شديدا. فالهدف من هذا البحث الجامعي هو معرفة متغير التعويض الذي يشتمل على التعويض المباشر والتعويض غير المباشر كالمعاش والحافز ودعم العيد ودعم الصحة وأنها يتأثر في الكمية وتنام فرصة عمل العمال الذي يشتمل على النوعية والكمية وتنام فرصة عمل العمال. ويهدف هذا البحث الجامعي لمعرفة معظم متغير التعويض في تأثير عمل العمال.

أنّ هذا البحث بحث مبين يهدف لتبيين صلة سببية بين التعويض والعمل على سبيل امتحان فرضية أسلوب تحليل البيانات المستعملة، منها (١) امتحان الصلاحية والثبات من بنود الامتحان، (٢) امتحان الارتداد المستقيم المتضاعف. وبالتالي يعمل نموذج ذلك الارتداد غي امتحان الفرضية آنيا (امتحان f) وجزئيا (امتحان t) والمتغير المهيمن.

انطلاقا على نتائج البحث، تدلّ أنّ التعويض المباشر والتعويض غير المباشر يتأثر تأثيرا قويا آنيا (امتحان f). ويعرف عنه من امتحان F حوالى ١١،٤١٢، ومن امتحان t (جزئيا) يدل أن التعويض المباشر حوالى ٣،٠٤٣ والتعويض غير المباشر حوالى ٢،٦٤٨، وجدول t يدل حوالى ١،٩٩٦. فيستنبط من هذا البحث الجامعي أن حساب t أكبر من جدول t. والمراد عنه أن  $H_a$  يقبل و  $H_o$  يرّد. وبالجملة أن التعويض المباشر يتأثر بتأثير مهيمن على عمل العمال.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumberdaya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi

kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

(Samsudin, Sadili, 2006: 187)

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 tak 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 (Ruky,2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dll. Maka dengan ikut serta asuran ini maka dapat digunakan. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Dan ini dilihat dari tingkat penjualan produk kebutuhan nasabah AJB Bumiputera 1912 cabang pasuruan kota.

Asuransi jiwa bersama (AJB) ini adalah AJB yang paling tertua di Indonesia, pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota cara pemberian kompensasi tergantung pada karyawan dalam menawarkan produk-produk yang ada di AJB Bumiputera agar dapat menarik nasabah ikut serta dalam berasuransi. Apabila seorang karyawan sama sekali tidak dapat menarik nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya apabila karyawan bisa mendapat nasabah sebanyak-banyaknya maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak pula. (Wawancara, 16 Agustus ,2008) Dan didukung melaksanakan PKLI disana.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila system tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun system penggajian yang ditetapkan oleh AJB

Bumiputera 1912, cabang Pasuruan kota yaitu system gaji bulanan, system gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulan untuk karyawan dinas luar. (Wawancara, 16 Agustus ,2008) Dan didukung melaksanakan PKLI disana.

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

Menurut Mangkunegara (2004,67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan dalam bukunya agus dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

**B. Rumusan Masalah:**

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera?
2. Apakah kompensasi tak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi langsung dan tak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
4. kompensasi apa yang paling dominan antara kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui Manakah yang paling dominan antara kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna sebagai:

1. Bagi Perusahaan.

Bahan info untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan secara tepat pada waktu pemberian kompensasi.

2. Bagi Pihak Lain.

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karya. Dan Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti.

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang didapat di bangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Judul	Peneliti	Variabel	Alat Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Achmad Kunci Kediri)	Yuliana	Kompensasi langsung ( $X_1$ ) kompensasi tak langsung ( $X_2$ ) kinerja (Y)	Regresi	Simultan : F hitung $\geq$ F tabel dengan nilai $15.028 \geq 2.30$ parsial : t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai $2.355 > 1.586$ yang paling dominan adalah variabel $X_1$ sebesar 0.322 terhadap variabel terikat Y
2.	Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan rokok PT. Gandum Malang	Masrur	Kompensasi langsung ( $X_1$ ) kompensasi tak langsung ( $X_2$ ) produktifitas (Y)	Regresi	Simultan : F hitung $\geq$ F tabel dengan nilai $115.996 \geq 3.09$ parsial : t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai $4.131 > 1.980$ yang paling dominan adalah variabel $X_1$ sebesar 0,255 terhadap variabel terikat Y

**Tabel 2.2**  
**Peneliti Sekarang**

No	Judul	Peneliti	Variabel	Alat Penelitian	Hasil
1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	Rahmawati	Kompensasi langsung (X1) kompensasi tak langsung (X2) Kinerja (Y)	Regresi	Simultan: F hitung > F tabel dengan nilai 11,412 > 3,13 secara parsial: t hitung > dari t tabel sebesar 3,043 > 1,996 dan kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja (Y)

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Achmad Kunci Kediri)”, menjelaskan bahwa secara simultan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dengan nilai  $15.028 \geq 2.30$  parsial :  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  dengan nilai  $2.355 > 1.586$  yang paling dominan adalah variabel  $X_1$  sebesar 0.322 terhadap variabel terikat Y. Dan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrur yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan rokok PT. Gandum Malang”, menjelaskan bahwa secara Simultan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dengan nilai  $115.996 \geq 3.09$  parsial :  $t_{hitung} >$

dari t tabel dengan nilai 4.131 . 1.980 yang paling dominan adalah variabel  $X_1$  sebesar 0,255 terhadap variabel terikat Y.

Sedangkan perbedaan dengan peneliti sekarang yang dilakukan oleh Rahmawati yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”, menjelaskan bahwa secara Simultan:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $11,412 > 3,13$  secara parsial:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,043 > 1,996$  dan kompensasi langsung ( $X_1$ ) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja (Y).

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Dalam bukunya heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

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 (Ruky, 2001:10) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya

semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

## **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".

Sedangkan dalam bukunya Sedarmayanti (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

- b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-

masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

### **3. Fungsi Kompensasi**

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan



tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menenukan.

#### **4. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

##### **a. Kompensasi Langsung**

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) "kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus" tetapi menurut Hasibuan (1995:133) "kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus.

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1997:185).

Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

- 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. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

## 2) Upah

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

## 3) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004:360)

Sedangkan dalam bukunya ruky (2001:10) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

- a) Upah/Gaji pokok
- b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/ gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.

- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.
- d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- f) Segala jenis pembagian *catu/ (in natura/in kind)* yang diterima rutin.

#### **b. Kompensasi Tak Langsung**

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85) yaitu "Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan". Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

##### **1) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)**

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

##### **2) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)**

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari

tunjangan ini (Simamora, 2004:442). Dan lebih lanjutnya simamora (2004:541) tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:

- a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.
- c. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- d. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan (Simamora, 2004:549)

## **5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

## **6. Teori-teori Pengupahan**

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi.

a) Teori pengupahan dengan dasar hukum penawaran dan permintaan. Adam Smith tahun 1723- 1790 yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah disektor industri jauh lebih tinggi dari upah disektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian kesektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.

b) Teori Upah Substansi

David Ricardo (1772 s/ d 1823) seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah subsestansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut teori Ricardo, kalau upah buruh/ pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan.

Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan kerja dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ketingkat substistensi. Demikian terus menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar diatas dan dibawah upah substistensi itu, bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan kalau nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup didunia.

c) Teori Dana Tetap untuk Upah

Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803- 1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

d) Teori Produktivitas Marginal

Teori ini didasarkan pada penurunan biaya mrginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja ke produk marginal ke-9 dan begitu seterusnya.

- e) Teori Pengupahan dengan pendistribusian pendapatan nasional.

Teori pendistribusian pendapatan nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus tahun 1800 s/d 1830.

- f) Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan memproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

- g) Teori Upah kontekstual

Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kondisi perusahaan itu sendiri
- b. Faktor sosial masyarakatnya
- c. Kualitas produknya,
- d. Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia
- e. Tingkat upah di perusahaan lain yang sejenis
- f. Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis
- g. Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dsb.



Dari teori- teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan-perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

### **C. Kompensasi dalam Perspektif Islam**

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*,

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad *ijarah*-nya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad *ijrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga

bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ

وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

*Artinya: "Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan".*

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akhirat kelak terhadap pekerjaan mereka di dunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden Negara dan tidak seorangpun yang dirugikan.

Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah 'Azza wa jalla untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.

Dan firman Allah dalam hadits qudsi:

يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَّمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا تَظَالَمُوا

Artinya: “Wahai sekalian hamba-hambaku-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan atas diri-Ku berbuat aniaya, dan aku jadikan penganiayaan di antara kamu sekalian hal yang diharamkan. Maka janganlah kamu saling menganiaya.”

Dan kerusakan apakah lagi yang lebih besar dari menganggap halal upah seorang buruh yang telah menghasilkan dan menambah kekayaan tuanya yang empunya pekerjaan. Maka itulah Allah yang maha menang dan Perkasa mengancam mereka yang memakan upah buruh-buruhnya dengan permusuhan dan terputus rahmat-Nya kelak dihari mana tiada lagi bermanfaat harta benda dan anak- anak mereka.

Firman Allah Taala:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ. وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

Artinya: “Tiga orang yang akan aku musuhi kelak dihari kiamat: 1) orang yang menerima tugas atas nama-Ku lalu berkhianat, 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya , dan 3) orang yang menyuruh buruh upahan, dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tapi tidak dia beri upahnya”.

Dari itulah Rasulullah yang mulia menyuruh cepat-cepat membayar upah buruh, sabdanya:

((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ)) وَتَمَامُ الْحَدِيثِ عِنْدَ الْبَيْهَقِيِّ ((وَأَعْلَمُ

أَجْرُهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ))

Artinya: “Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya”. Menurut al-Baihaqi hadist tersebut sempurna: Tunjukkan kepadanya upahnya itu selagi itu selagi ia dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya juga diketahui dan terbatas. Mereka menetapkan harus dibayarkannya upah pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang (mudharabah) dan lain-lain. (Al- Maliki, 142:2001)

## **D. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

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

Menurut Mangkunegara (2004,67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan : 1992: 17). kinerja disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Sedangkan kinerja menurut Saiyadin (dalam Moekijat : 1999 : 191) bahwa *Productivity is the ratio of a given amount of output to a given amount of input for a specific period of time* (Produktivitas adalah jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk suatu

jangka waktu tertentu). Menurut Internasional Labour Organisation (ILO) adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut adalah berupa tanah, tenaga kerja, modal, dan organisasi.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 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.

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (sustainability activities), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1985 : 4) bahwa kinerja secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan

kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok. Sedangkan menurut Agus Dharma (2001 : 154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

Dari definisi-definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi.

## **2. 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 kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk 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 dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Namun Meler (as'ad, 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 didapat 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 diukur. 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 diambil

- e. Perencanaan kerja
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi

Dan menurut Siagian (1996:230) mengatakan bahwa kinerja tenaga produksi dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

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

#### **E. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi 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. Sesuai firman Allah SWT dalam surat (an-Nahl:97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (Q.S. an-Nahl: 97)

firman Allah SWT dalam surat at- Taubah: 105

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

Artinya: "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".

Dalam hadis Rasulullah SAW. Yang diriwayatkan oleh bukhari  
dijelaskan :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي  
رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فَقَالَ - كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ , أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ - وَكَانَ ابْنُ  
عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ " إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ  
الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَمَاتِكَ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhiallahu 'anhuma, ia berkata : "Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata : "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati". [Bukhari no. 6416]

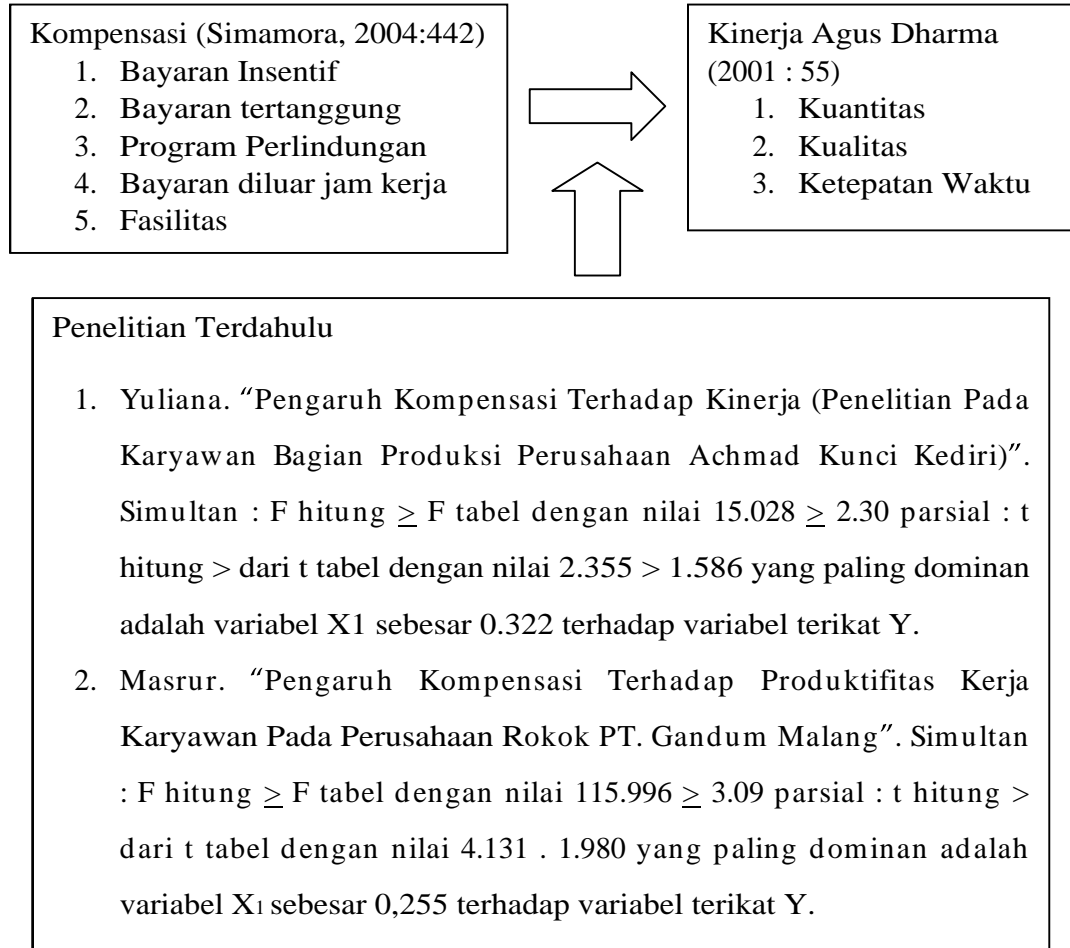
Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangi upaya beramal. Begitu

pula dengan kalimat “waktu hidupmu sebelum kamu mati” mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

Hadits diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa Janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal -amal yang yang baik dan dapat di artikan sebuah pekerjaan.

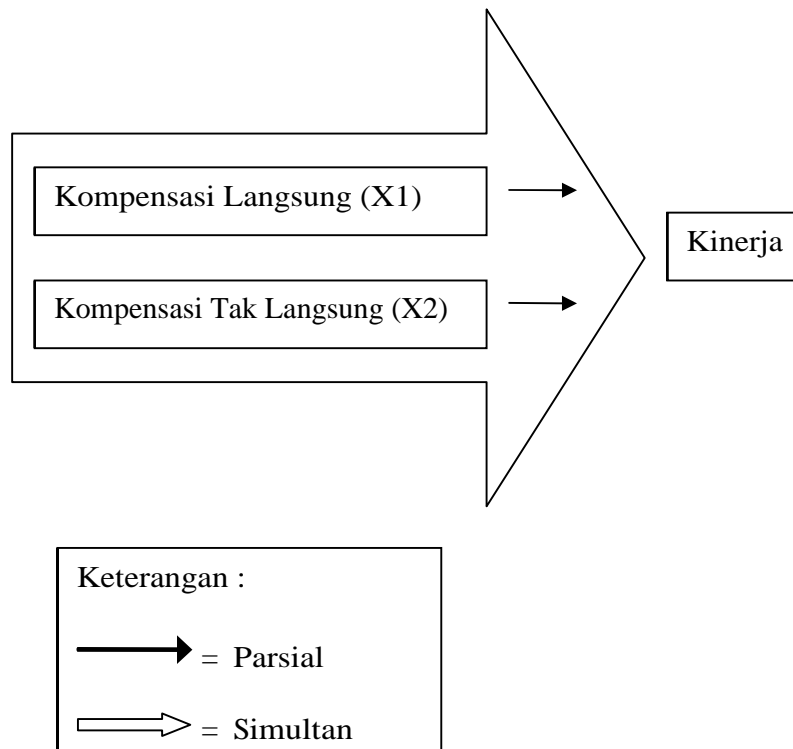
## F. Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



*Sumber : Data diolah*

## G. Hipotesis



1.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.  
 $H_a$  = Ada pengaruh Kompensasi langsung ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
2.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $H_a$  = Ada pengaruh kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

3.  $H_0$ = Tidak ada berpengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) secara simultan

$H_a$ = Ada berpengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) secara simultan

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 tempatnya di JL. Panglima sudirman no.31 pasuruan.

##### **B. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan tujuan berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan) Menurut Singarimbun (2006:5). Penelitian *explanatory* adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* karena peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel.

Dalam pelaksanaanya penelitian *explanatory* menggunakan metode penelitian survai, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Singarimbun (2006: 3) penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuosioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.



Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. menurut Sugiyono (2007: 55). Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Sedangkan sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Dan populasinya adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera cabang pasuruan yang berjumlah 90 orang, terus untuk sample peneliti hanya mengambil beberapa karyawan saja. Disini peneliti hanya mengambil sampel yang berjumlah 73 orang.

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar eror atau persen kelonggaran ketidak teletian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau dinginkan, yaitu sebesar 5% (0,05). (Hasan Iqbal 2002: 61)

Maka sampelnya adalah :

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

$$n = \frac{90}{1 + 90 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,05)}$$

$$n = \frac{90}{1,225}$$

$$n = 73,5 = 73 \text{ orang}$$

#### **D. Data dan Sumber Data**

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran atau fakta mengenai suatu persoalan dalam bentuk kategori huruf atau bilangan.

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama atau diperoleh dari hasil wawancara

dan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Dalam hal ini penelitian langsung meminta informasi kepada kepala AJB Bumiputera yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, komisi, jumlah THR, serta tunjangan keselamatan dalam bentuk kuesioner.

## 2. Data Skunder

Menurut Hasan (2002:82) data sekunder adalah data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya. Dalam penelitian ini data skunder diperoleh dari arsip dan dokumen AJB Bumiputera.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. (Nazir, 2003: 203)

## 2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). (Nazir, 2003:193)

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. dokumen yang di gunakan dapat berupa buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya (Hasan, 2002:87)

## **F. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2008: 92)

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2006:135) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif,

yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain:

Jawaban STS	: Sangat Tidak Sesuai	Skor : 1
Jawaban TS	: Tidak Sesuai	Skor : 2
Jawaban S	: Sesuai	Skor : 3
Jawaban SS	: Sangat Sesuai	Skor : 4

#### **G. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Singarimbun (2006:41) variabel adalah konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Penelitian ini terdiri dari dua (2) variabel bebas dan satu (1) variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan tak langsung ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ).

- a. Kompensasi langsung ( $X_1$ ) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus.

meliputi:

1. Gaji
2. Komisi

### 3. Insentif/Bonus

- b. Kompensasi tak langsung (X<sub>2</sub>) Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

meliputi:

1. Tunjangan Hari Raya
2. Tunjangan Kesehatan

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil karya yang bisa dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karena yang dilakukan oleh karyawan yang akan terlihat dari prestasi dalam periode tertentu.

**Tabel 3. 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, dan Item**

Konsep	variabel	Indikator	Item
Kompensasi (X)	Kompensasi Langsung (X <sub>1</sub> )	a. Gaji	a. Jumlah gaji yang akan diterima perbulan.
		b. Komisi	a. Jumlah komisi yang diterima perbulan. b. Komisi yang akan diterima apakah memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
		c. Insentif	a. Pemberian insentif b. Kesesuaiaan insentif dengan ketentuan perusahaan

	Kompensasi tak Langsung (X2)	a. Tunjangan Hari Raya	a. Pemberian tunjangan hari raya b. Kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya
		b. Tunjangan kesehatan	a. Pengantian biaya berobat akibat dari kecelakaan kerja b. Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan
Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	a. Kuantitas	a. Jumlah output yang dihasilkan b. Target perusahaan
		b. Kualitas	a. Kualitas produk b. Kesalahan
		c. Ketepatan waktu	a. Efisiensi waktu b. Ketepatan waktu kerja

## H. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrument

Menurut Suharsimi (1996 dalam Hasan 2002:76) instrumen penelitian adalah alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Untuk menunjukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu:

#### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks produk moment (r hitung) dengan nilai kritisnya yang mana r hitung dapat decanal dengan rumus (Arikonto, 2002:146).

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

Dimana:

$r_{xy}$  : Pengaruh Variabel x dan y

$\sum x$  : Jumlah Skor jawaban setiap item

$\sum y$  : Jumlah skor total

n : Jumlah responden

Sebuah data dapat dikatakan valid apabila validitas tersebut mencapai  $\geq 0.30$  (Sugiono Dan Wibowo, 2001:233)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2005. 233):



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

Keterangan :

$r_i$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Mean kuadran antara subyek

$\sum \zeta_i^2$  : Kuadra kesalahan

$\zeta_i^2$  : Varians total

Menurut Malhotra (1989:34), suatu instrumen dapat diaktakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar  $\geq 0.60$  atau lebih.

## b. Alat Analisis

### 1. Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian, responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel data yang dikumpulkan selanjutnya diedit dan dimasukkan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka baik dalam jumlah responden maupun dalam rangka presentasi.

### c. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Diminta :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

b : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Variabel Bebas (kompensasi langsung)

X<sub>2</sub> : Variabel Bebas (kompensasi tak langsung)

#### 1. Uji (uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. (Sugiono,2005:223)

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

keterangan :

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut:

Apabila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel x dan y.

## 2. Uji f (uji f)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 2005:385):

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = rasio

$R^2$  = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis (1), diuji sebagai berikut:

$H_a : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Singkat AJB Bumiputera 1912**

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan Asuransi Jiwa Nasional milik bangsa Indonesia yang yang pertama dan tertua. Didirikan di Magelang Jawa Tengah pada tanggal 12 Februari 1912 pada mulanya sebagai wadah persatuan Guru-Guru Hindia Belanda untuk mengayomi nasib guru-guru Bumiputera (Pribumi).

Perintis AJB Bumiputera adalah Mas Ngabehi Dwidjosewojo, seorang guru sederhana yang juga sekretaris pengurus besar Budi Utomo, organisasi modern pelopor gerakan kebangkitan nasional. Beliau dibantu oleh Mas K.H. Soebroto sebagai direktur, dan Mas Adimidjojo sebagai bendahara. Ketiga guru inilah yang dikenal sebagai “Tiga Serangkai” pendiri Bumiputera sekaligus peletak batu pertama industri asuransi nasional Indonesia.

Selama lebih dari 90 tahun AJB Bumiputera tumbuh berkembang mengarungi pasang surut zaman serta gelombang perjalanan negara dan bangsa, hingga kini mantap menjadi pimpinan dalam industri asuransi Indonesia. Didukung 2.500 karyawan, 23.000 agen dengan jaringan lebih

dari 450 kantor cabang dipenjuru nusantara, AJB Bumiputera kini di percaya melindungi lebih dari 9.700.000 jiwa rakyat Indonesia.

Salah satu kekuatan Bumiputera adalah kepemimpinan dan bentuk perusahaan yang unik. Berbeda dengan perusahaan berbentuk Perseorangan Terbatas (PT), yang kepemilikannyahanya pada pemodal tertentu, sejak didirikan Bumiputera menganut system kepemilikan dan kepengurusan berbentuk badan usaha “**mutual**” atau “**usaha bersama**”. Sebagai satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk “mutual” maka di AJB Bumiputera seluruh pemegang polis adalah pemilik perusahaan.

Premi yang di bayarkan ke Bumiputera sekaligus di anggap sebagai modal. Sebagai pemilik perusahaan, pemegang polis mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk menentukan kebijakan memilih dan mengangkat direksi, serta mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme yang di padukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelola merupakan landasan pertumbuhan Bumiputera hingga hari ini. Di tengah iklim kompetisi yang semakin ketat karena serbuan perusahaan asing mengarap pasar asuransi nasional, AJB Bumiputera semakin meneguhkan perlunya komitmen, kerja keras, dan profesionalisme untuk menghadapi tantangan masa depan.

Berbakal pengalaman panjang hampir seabad lamanya dalam melayani rakyat Indonesia berasuransi, Bumiputera bertekad untuk tetap menjadi tuan rumah di negeri sendiri, menjadi perusahaan Asuransi Jiwa Terkemuka di Indonesia. Bumiputera ingin senantiasa berada dibenak dan di hati rakyat Indonesia. Sepanjang itu tentu saja tidak terlepas dari pasang surut. Memasuki milenium ketiga, Bumiputera mempunyai lebih dari 600 kantor yang terbesar diseluruh plosok Indonesia salah satunya Asuransi Jiwa Bumiputera di Pasuruan.

Hal ini dapat dilihat diraihnya beberapa penghargaan yang telah diperolehnya. Beberapa diantaranya yaitu:

- a. Bumiputera menerima The Best Brand 2004, 22 Juli di Hotel Sangrila.  
Penghargaan The Best Brand 2004 bagi Bumiputera tahun ini adalah yang keempat kali. Sebelumnya, pada Tahun 2000, 2002 dan 2003, Bumiputera juga pernah meraih penghargaan sebagai merek terpopuler dan merek terbaik untuk katagori asuransi jiwa.
- b. Bumiputera menerima ICSA (Indonesia Customer Satisfaction Award) 2003, di Hotel mulia, 18 September 2003. Di Tahun sebelumnya, Bumiputera juga menerima penghargaan yang yang sama.
- c. Bumiputera menerima SCSi (Solo Customer Satisfagtion Index) Award pada tahun 2003 and 2004 di Hotel Lor Inn, Suarkarta.

## **2. Lokasi Perusahaan**

Pemilihan suatu tempat (lokasi) yang strategis bagi perusahaan harus dipikirkan oleh pendiri perusahaan, karena ketidak tepatan dalam pemilihan lokasi akan menimbulkan perbedaan dalam pencapaian tujuan yang akan mempengaruhi efisien tidaknya jalan suatu organisasi atau badan usaha tersebut. Pemilihan lokasi yang kurang tepat akan menimbulkan biaya yang cukup tinggi. Hal ini akan berpengaruh terhadap penjualan barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Setiap jenis organisasi atau badan usaha tentunya suah menetapkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Atas dasar ini maka pertimbangan factor-faktor yang menentukan bagi lokasi dimana organisasi atau badan usaha yang didirikan akan berbeda sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal. Letak perusahaan sering disebut tempat kediaman perusahaan, ada pula yang menyebut tempat kedudukan perusahaan sebenarnya tempat kediaman dan tempat kedudukan itu berbeda. Yang dimaksud tempat kediaman adalah tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya, sedangkan tempat kedudukan perusahaan adalah tempat dimana kantor pusat perusahaan yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa letak perusahaan artinya tempat kediaman ini berarti dimana perusahaan ini menentukan masa depan perusahaan. Adapun letak AJB Bumiputera 1912 adalah di jalan Panglima Sudirman No 31 Pasuruan Kota.

### **3. Bentuk Badan Hukum Perusahaan**

Dalam suatu perusahaan perlu adanya suatu legalitas hukum untuk menjamin keberadaannya di Negara Indonesia. AJB Bumiputera 1912 merupakan mutualisme bukan PT, CV atau Persero. Pemilik perusahaan adalah pemegang polis dan keuntungan di berikan kepada pemegang polis. Badan tertinggi adalah badan perwakilan anggota yang terdiri dari pemegang polis yang mempunyai pengaruh di suatu daerah. Badan perwakilan anggota yang mengawasi komisaris dan dewan direksi dalam menjalankan perusahaan.

### **4. Visi dan Misi Perusahaan AJB Bumiputera 1912**

- a. AJB Bumiputera 1912 menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern dan menguntungkan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) professional yang menjunjung tinggi nilai - nilai idealisme serta mutualisme.
- b. Menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan dalam kerangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.



Mendorong tercapainya iklim kerja yang motivatif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

## **5. Personalia Perusahaan**

Dalam menjalankan operasional perusahaan, peran karyawan tidak dapat dianggap sebelah mata. Keberadaan mereka sangat membantu perusahaan untuk menjalankan roda kegiatannya. Berikut ini dijelaskan tentang aspek personalia perusahaan yang menyangkut jumlah karyawan, kualitas karyawan, jam kerja, system pengajian, dan pelatihan serta pengembangan karyawan.

### **a. Jumlah Karyawan**

AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pasuruan Kota secara keseluruhan memiliki karyawan sebanyak 87 orang dengan rincian:

**Table 4.1**  
**Jumlah Karyawan Menurut Jabatannya**

No	Jabatan /Posisi	Jumlah
1.	Kepala Cabang AJB	1
2.	Wakil Kepala Cabang/KUAK	1
3.	Kasir	1
4.	Pegawai Administrasi	1
5.	Supervaiser	10
6.	Agan Debit	23
7.	Agan Produksi	50
8.	Bagian Kebersihan	1
9.	Penjaga Malam	2
Total =		90

**Sumber Data: AJB Bumiputera 1912, Pasuruan Kota, 2009**

b. Kualitas Karyawan

Kualitas karyawan dilihat dari tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Table 4.2**  
**Jumlah Karyawan Menurut Kualitas Pendidikan**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Sarjana	21
2.	SLTA dan yang sederajat	69
	Total	90

**Sumber Data: AJB Bumiputera 1912, Pasuruan Kota, 2009**

c. Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pasuruan Kota sebagai berikut:

1. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis

Masuk : Pukul 07.30 WIB

Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00 WIB

Pulang : Pukul 16.30 WIB

2. Hari Jum'at

Masuk : Pukul 07.30 WIB

Istirahat : Pukul 11.30 – 13.00 WIB

Pulang : Pukul 16.30 WIB

## **6. Struktur Organisasi**

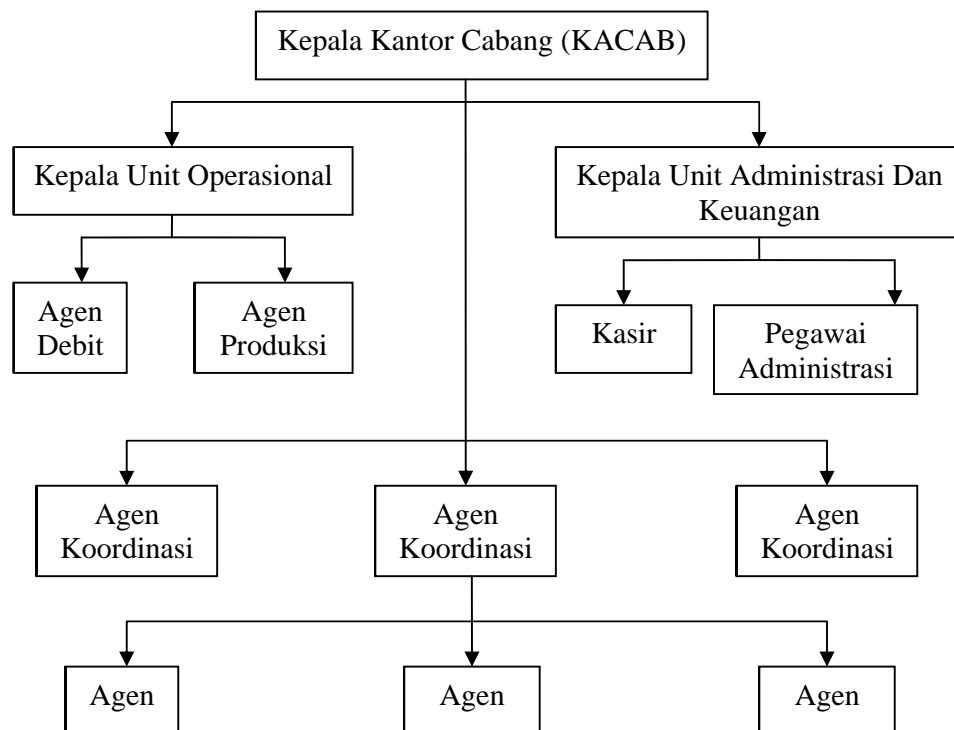
Seperti disebutkan bahwa AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan yang pemiliknya adalah pemegang polis, namun demikian perusahaan yang baik dan teratur akan selalu mempunyai susunan organisasi atau struktur organisasi. Hal ini untuk memudahkan dalam membedakan antara pimpinan dan bawahan sehingga perusahaan akan berjalan dengan baik.

Struktur organisasi memang perlu disusun untuk setiap perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh The Liang Gie (1983: 95): " Struktur Organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan diantara pejabat maupun bidang kerja satu sama lain, sehingga sejak kedudukannya, wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam suatu kebetulan yang secara teratur".

Dengan uraian diatas sudah jelas bahwa dengan adanya struktur organisasi maka kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah dan tertib. Pola AJB Bumiputera 1912 ini struktur organisasi yang dipakai berbentuk line organization atau organisasi berbentuk garis. Pimpinan perusahaan mempunyai kekuasaan penuh atas aktivitas perusahaan, sehingga seluruh kekuasaan dan tanggung jawab mengalir dari pucuk pimpinan terus kepada bawahan berdasarkan garis lurus dan pimpinan menentukan tujuan perusahaan serta kebijaksanaan yang dibuat pimpinan.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi AJB Bumiputera berikut ini penulis akan menunjukkan gambar 1 (satu) berikut ini serta keterangan-keterangannya.

**Gambar 4.1**  
**Bagan Struktur Organisasi**



**Sumber Data: AJB Bumiputera 1912, Pasuruan Kota, 2009**

a. Kepala Kantor Cabang (KACAB), bertanggung jawab kepada kepala Kantor Wilayah

KACAB membawahi 3 bagian yaitu:

1. Kepala Unit Operasional
2. Kepala Unit Administrasi dan Keuangan

### 3. Agen Koordinator

KACAB mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

1. Meneliti dan mengesahkan kebenaran pengisian SP
2. Menandatangani SP

b. Kepala Unit Operasional, bertanggung jawab kepada kepala kantor cabang. Kepala unit ini membawahi beberapa agen antara lain:

1. Agen Debit
2. Agen Produksi

Tugas - tugasnya meliputi:

1. Melakukan control atau pengawasan pada bawahan
2. Membina dan memberikan pengarahan apabila terhadap *problem solving*

c. Kepala Unit Administrasi dan keuangan, bertanggung jawab kepada kepala kantor cabang. Kepala unit ini membawa tugas memimpin beberapa bagianantara lain:

1. Bagian Kasir
2. Pegawai Administrasi

Tugas - tugas yang harus dijalankan oleh kepala bagian ini adalah:

1. Meneliti dan verifikasi SP dan kelengkapannya
2. Mengantri data SP yang telah diverifikasi
3. Mengirim data SP ke kantor cabang

d. Agen coordinator, bertanggung jawab kepada kepala kantor cabang.

Agen koordinator ini membawahi beberapa agen antara lain:

1. Agen

Tugas - tugasnya meliputi:

1. Melakukan pengamatan kesehatan fisik calon tertanggung
2. Menaksir nilai ekonomis sesuai dengan tingkat profesionalisme calon tertanggung
3. Meneliti hubungan kepentingan Asuransi
4. Kelayakan keuangan calon pemegang polis
5. Memandu pemegang polis dalam mengisi SP
6. Melengkapi SP sesuai persyaratan

## **7. Pemasaran**

Untuk memasarkan jasa yang ditawarkan tentunya perusahaan memerlukan tempat sebagai daerah pemasaran. AJB Bumiputera 1912 mengandalkan pemasaran dengan system *Relationship selling* (menarik perhatian), *Display selling* (menumbuhkan minat), *Consultive selling* (membangun keyakinan), *Motivate selling* (memantapkan keinginan), dan *Action selling* (menjalin kerjasama).

a. Produk

AJB Bumiputera 1912 merupakan asuransi yang sampai saat ini masih dipercaya oleh masyarakat di kota pasuruan. Adapun rincian

beberapa macam produk meliputi : Ciri Produk, Fakta, Manfaat/ Benefit, Segmen Pasar, Sales Presentation. Produk yang ditawarkan oleh AJB Bumiputera 1912 terdiri dari :

1. Asuransi Eka Waktu Ideal
2. Asuransi Mitra Beasiswa Berencana
3. Asuransi Mitra Pelangi
4. Asuransi Mitra Permata
5. Asuransi Mitra Melati
6. Asuransi Mitra Cerdas
7. Asuransi Mitra Sehat
8. Asuransi Mitra Oetama
9. Asuransi Mitra Poesaka
10. Asuransi Mitra Prima
11. Asuransi Mitra Abadi
12. Asuransi Mitra Guru
13. Asuransi Mitra Dana

b. Harga

AJB Bumiputera 1912 menetapkan harga melalui tarif premi asuransi per produk, usia pemegang polis dan jangka waktu persetujuan.

c. Promosi

AJB Bumiputera 1912 menggunakan media promosi dalam usaha memperkenalkan produknya ke masyarakat luas. Adapun bentuk promosi yang dilakukan selama ini adalah:

1. Pemasangan papan nama di depan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pasuruan Kota.
2. Surat (*Mail Order Service*)
3. Informasi dari mulut ke mulut
4. Pemberian brosur-brosur kepada nasabah lama untuk dapat disebarkan kepada orang lain.

d. Saluran Distribusi

AJB Bumiputera 1912 sudah mempunyai 300 (Tiga Ratus Ribu) kantor di seluruh daerah dan sudah terintegrasi dengan menggunakan jaringan online per 2007.

## **8. Sistem Penggajian**

Sistem penggajian merupakan suatu factor yang perlu diperhatikan, karena apabila suatu system tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun system penggajian yang ditetapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Pasuruan Kota yaitu system penggajian bulanan, system gaji ini diberikan



setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan Dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulanan untuk karyawan dinas luar.

## **9. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Sebagai aspek yang paling berharga, investasi terhadap sumber daya manusia dirasa cukup penting untuk mengantisipasi persaingan di masa yang akan datang. Untuk itu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dengan cara mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh AJB Bumiputera 1912 Pasuruan Kota maupun pihak luar.

Selain itu apabila karyawan dirasa mampu, maka perusahaan juga memberikan bantuan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Adapun pelatihan yang pernah diikuti antara lain adalah:

1. Pelatihan untuk agen baru dengan cara bedah produk dan cara memasarkan produk.
2. Pendidikan AJB Bumiputera online dan mengikuti tutorial.
3. Pelatihan tentang teknik penjualan (*role play*) serta mengikuti ceramah atau instruktur pendidikan.

## **10. Pesaing Perusahaan**

Di dalam suatu perusahaan pasti akan mempunyai pesaing dalam usahanya. Hal ini juga tidak terlepas dari bisnis jasa yang menjadi bidang usaha AJB Baumiputera 1912 Kantor Cabang Pesuruan Kota yang mempunyai tempat strategi bagi bisnis jasa. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, beberapa perusahaan yang menjadi pesaing dari AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota antara lain:

- a. Asuransi Jiwasraya
- b. Asuransi Bumi Asih Jaya
- c. Asuransi Simpan Pinjam

## **B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Gambaran Umum Responden**

Seperti yang diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap bagian dalam dan luar pada AJB Bumiputera. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variable kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

## 2. Distribusi Berdasarkan Umur

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang pasuruan kota. Dari hasil survey, di peroleh jumlah sampel 73 responden. Gambaran umum penelitian ini meliputi karakteristik umur, pendidikan, masa kerja, gaji, dan jenis kelamin.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi berdasarkan Usia**

Umur	Responden	Presentase (%)
21 - 30 tahun	39	53,42%
31 - 40 tahun	25	34,25%
41 - 50 tahun	9	12,33%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data diolah, 2009

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden antara 21-30 tahun 39 responden dengan presentase (53,42%), sedangkan usia 31-40 tahun 25 responden dengan presentase (34,25%), dan pada usia 41-50 tahun 9 responden dengan presentase (12,33%).

## 3. Distribusi Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
1 - 15 tahun	57	78,09%
16 - 32 tahun	16	21,91%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data diolah, 2009

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan 1-8 tahun responden dengan presentase (50,68%), masa kerja 9-16 tahun 28 responden dengan presentase (38,36%), sedangkan pada masa kerja 17-24 tahun 8 responden dengan presentase (10,96%) (7.5%).

#### 4. Distribusi Pendidikan

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Pendidikan Akhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sarjana	19	26,03%
SLTA dan sederajat	54	73,97%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data diolah, 2009

Pada tabel 4.5 pada distribusi pendidikan akhir 54 responden dengan presentase (73,97%) lulus SLTA dan sederajat, dan sisanya 19 responden dengan presentase (26,03%) lulus sarjana.

#### 5. Distribusi Gaji

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Gaji Karyawan**

<b>Gaji Karyawan</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase %</b>
300.000-1.000.000	43	58,90%
1.000.000-3.000.000	19	26,05%
1.500.000-3.000.000	8	10,95%

3.000.000-4.000.000	3	4,10%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data: Data diolah, 2009**

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa 43 responden dengan presentase (58,90%) gaji karyawan 300.000-1.000.000, 19 responden (26,05 %) gaji karyawan mencapai 1.000.000-3.000.000, sedangkan 8 responden dengan presentase (10,95%) gaji karyawan mencapai 1.500,000, dan pada tingkat gaji karyawan yang tinggi mencapai 3.000.000-4.000.000 dengan 3 responden dengan presentase (4,10%).

## **6. Distribusi Jenis Kelamin**

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase %</b>
Laki-laki	15	20,54%
Perempuan	58	79,46%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data diolah, 2009**

Dari tabel 4.7 Komposisi responden yang masing-masing 15 dan 58 ini menunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili secara merata oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa 15 responden adalah laki-laki dengan presentase (20,54%), dan 58 responden adalah perempuan dengan presentase (79,46%).

### **C. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). (<http://jonikriswanto.blogspot.com>)

Macam-macam uji asumsi klasik:

#### **1. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada table berikut:

**Table 4.8**  
**Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas**

<b>Variabel bebas</b>	<b>VIF</b>	<b>KET</b>
Kompensasi Langsung (X1)	1,026	Non multikolinearitas
Kompensasi tak Langsung (X2)	1,026	Non multikolinearitas

Dari table 4.8 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Santoso, 2002:208)

**Table 4.9**  
**Uji asumsi Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Sign	KET
Kompensasi Langsung (X1)	0,086	Homoskedastisitas
Kompensasi tak Langsung (X2)	0,558	Homoskedastisitas

Dari table 4.9 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/ rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve.

Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov



$> 0.05$  maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $.087 > 0.05$  maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

#### **D. PENGUJIAN INSTRUMEN**

##### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variable-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa di jadikan prediktor variable yang di teliti.

Item-item tersebut jika mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai  $\geq 0.30$  (Sugiono Dan Wibowo, 2001:233) maka item-item tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila mempunyai variabel-variabel tersebut mempunyai cronbach's alfa diatas

60% (0.60) maka variabel tersebut di katakan reliabel. Dalam penelitian ini kevalidan dan kerealibelan item dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>No Item</b>	<b>Nilai</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompensasi Langsung (X1)</b>	X1.1	2,9589	0,000	Valid
	X1.2	2,9630	0,000	Valid
	X1.3	3,0000	0,000	Valid
	X1.4	3,0685	0,000	Valid
	X1.5	2,8767	0,000	Valid
	X1.6	2,9452	0,000	Valid
	X1.7	2,9315	0,000	Valid
	X1.8	2,8904	0,000	Valid
	X1.9	2,9726	0,000	Valid
	X1.10	3,0137	0,000	Valid
	<b>Cronbach Alpa</b>	<b>0,8412</b>		<b>Reliabel</b>
<b>Kompensasi Tak Langsung (X2)</b>	X2.1	3,0274	0,000	Valid
	X2.2	2,8630	0,000	Valid
	X2.3	2,9726	0,000	Valid
	<b>Cronbach Alpa</b>	<b>0,6697</b>		<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	2,9315	0,000	Valid
	Y2	3,0411	0,000	Valid
	Y3	3,0822	0,000	Valid
	Y4	3,2329	0,000	Valid
	<b>Cronbach Alpa</b>	<b>0,6175</b>		<b>Reliabel</b>

Sumber Data: Data diolah, 2009

Dari tabel 4.10 diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item kuesioner yang diberikan kepada responden sudah valid dan reliabel. Hak ini terbukti nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel mencapai diatas 0.30 dan cronbach's alpha diatas 60% (0.60).

#### E. Gambaran Deskripsi Item

Gambaran distribusi ini akan menyajikan gambaran mengenai item atas hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota sebagai berikut:

##### 1. Variabel Kompensasi Langsung (X1)

Dalam varisbel kompensasi ini memiliki tiga indikator yang di gunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi langsung dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi data Kompensasi Langsung (X1)**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Apakah gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	13	17,5%
	c. Sesuai	50	68,5%
	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

2	Menurut anda apakah gaji yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi saudara a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai d. Sangat sesuai	3 11 52 7	4,1% 15,1% 71,2% 9,6%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
3	Apakah dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan tingkat kinerja anda a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai d. Sangat sesuai	1 8 54 10	1,4% 11,0% 74,0% 13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
4	Apakah pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja karyawan a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai d. Sangat sesuai	- 7 54 12	- 9,6% 74,0% 16,4%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
5	Di dalam pemberian komisi, apakah sesuai dengan masa kerja a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai d. Sangat sesuai	- 18 46 9	- 24,7% 63,0% 12,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
6	Apakah komisi yang anda terima sesuai dengan standar kelayakan a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai d. Sangat sesuai	- 13 51 9	- 17,8% 69,9% 12,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
7	Apakah pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan anda a. Sangat tidak sesuai b. Tidak sesuai c. Sesuai	- 15 48	- 20,5% 65,8%

	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
8	Apakah bonus yang di berikan sudah sesuai dengan prestasi kerja anda		
	a. Sangat tidak sesuai	1	1,4%
	b. Tidak sesuai	16	21,9%
	c. Sesuai	46	63,0%
	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
9	Apakah bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan		
	a. Sangat tidak sesuai	1	1,4%
	b. Tidak sesuai	10	13,7%
	c. Sesuai	52	71,2%
	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
10	Apakah dalam pemberian bonus, perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja saudara		
	a. Sangat tidak sesuai	2	2,7%
	b. Tidak sesuai	14	19,2%
	c. Sesuai	38	52,1%
	d. Sangat sesuai	19	26,0%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah, 2009

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda (X1.1), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 13 responden (17,8%), yang menyatakan sesuai berjumlah 50 responden (68,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10responden (13,7%).

Pada item gaji yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi karyawan (X1.2) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai 3 responden (4,1%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah

11 responden (15,1%), yang menyatakan sesuai berjumlah 52 responden (71,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 7 responden (9,6%).

Item dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan (X1.3) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai 1 responden (1,4%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 8 responden (11,0%), yang menyatakan sesuai berjumlah 54 responden (74,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Dalam pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja karyawan (X1.4) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 7 responden (9,6%), yang menyatakan sesuai berjumlah 54 responden (74,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 12 responden (16,4%).

Untuk pemberian komisi, apakah sesuai dengan masa kerja karyawan (X1.5) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 18 responden (24,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 46 responden (63,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 9 responden (12,3%).

Komisi yang karyawan terima sesuai dengan standar kelayakan (X1.6) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai

tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 13 responden (17,8%), yang menyatakan sesuai berjumlah 51 responden (69,9%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 9 responden (12,3%).

Dalam pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan karyawan (X1.7) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 15 responden (20,5%), yang menyatakan sesuai berjumlah 48 responden (65,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Untuk bonus yang di berikan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan (X1.8) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai berjumlah 1 responden (1,4%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 16 responden (21,9%), yang menyatakan sesuai berjumlah 46 responden (63,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Pada item bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan (X1.9) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai berjumlah 1 responden (1,4%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 10 responden (13,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 52 responden (71,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Dalam pemberian bonus, perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja karyawan (X1.10) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai berjumlah 2 responden (2,7%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 14 responden (19,2%), yang menyatakan sesuai berjumlah 38 responden (52,1%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 19 responden (26,0%).

## 2. Variabel Kompensasi Tak Langsung (X2)

Dalam variabel ini memiliki dua indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi tak langsung dalam perusahaan. Adapun jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi data Kompensasi Tak Langsung (X2)**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Dalam pemberian tunjangan, apakah sesuai dengan masa kerja		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	13	17,5%
	c. Sesuai	45	61,6%
	d. Sangat sesuai	15	20,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
2	Apakah pemberian tunjangan disesuaikan dengan prestasi kerja saudara		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
		16	21,9%



	b. Tidak sesuai	51	69,9%
	c. Sesuai	6	8,2%
	d. Sangat sesuai		
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
3	Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	14	19,2%
	c. Sesuai	47	64,4%
	d. Sangat sesuai	12	16,4%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah, 2009

Dari tabel 4.12 Dalam pemberian tunjangan, apakah sesuai dengan masa kerja karyawan (X2.1) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 13 responden (17,8%), yang menyatakan sesuai berjumlah 45 responden (61,6%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 9 responden (12,3%).

Dalam pemberian tunjangan disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan (X2.2) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 16 responden (21,9%), yang menyatakan sesuai berjumlah 51 responden (51,9%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 6 responden (8,2%).

Item tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan (X2.3) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat

tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 14 responden (19,2%), yang menyatakan sesuai berjumlah 47 responden (64,4%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 12 responden (16,4%).

### 3. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel ini memiliki tiga indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi data Kinerja (Y)**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Apakah hasil kerja yang anda capai diperusahaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	14	20,5%
	c. Sesuai	48	65,8%
	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
2	Apakah mutu kerja yang anda capai diperusahaan sudah sesuai		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	7	9,6%
	c. Sesuai	56	76,7%
	d. Sangat sesuai	10	13,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

3	Apakah sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai diperusahaan		
	a. Sangat tidak sesuai	-	-
	b. Tidak sesuai	9	12,3%
	c. Sesuai	49	67,1%
	d. Sangat sesuai	15	20,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>
4	Bagaimana perasaan anda dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan apakah sudah sesuai		
	a. Sangat tidak sesuai	1	1,4%
	b. Tidak sesuai	6	8,2%
	c. Sesuai	41	56,2%
	d. Sangat sesuai	25	34,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah, 2009

Untuk item hasil kerja yang anda capai diperusahaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan (Y1) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 15 responden (20,5%), yang menyatakan sesuai berjumlah 48 responden (65,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Dalam mutu kerja yang anda capai diperusahaan sudah sesuai (Y2) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 7 responden (9,6%), yang menyatakan sesuai berjumlah 56 responden (76,7%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (13,7%).

Item ini sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai diperusahaan (Y3) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat

tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9 responden (12,3%), yang menyatakan sesuai berjumlah 49 responden (67,1%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 15 responden (20,5%).

Pada item ini perasaan anda dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan apakah sudah sesuai (Y4) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai berjumlah 1 responden (1,4%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6 responden (8,2%), yang menyatakan sesuai berjumlah 41 responden (56,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 25 responden (34,2%).

## **F. HASIL ANALISIS DATA**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

1.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

$H_a$  = Ada pengaruh Kompensasi langsung ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

2.  $H_0$ = Tidak ada pengaruh kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_a$ = Ada pengaruh kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

3.  $H_0$ = Tidak ada pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara simultan

$H_a$ = Ada pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara simultan

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 12.0 *for windows*

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam menghitung regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji f untuk uji secara simultan dan uji t untuk uji secara parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

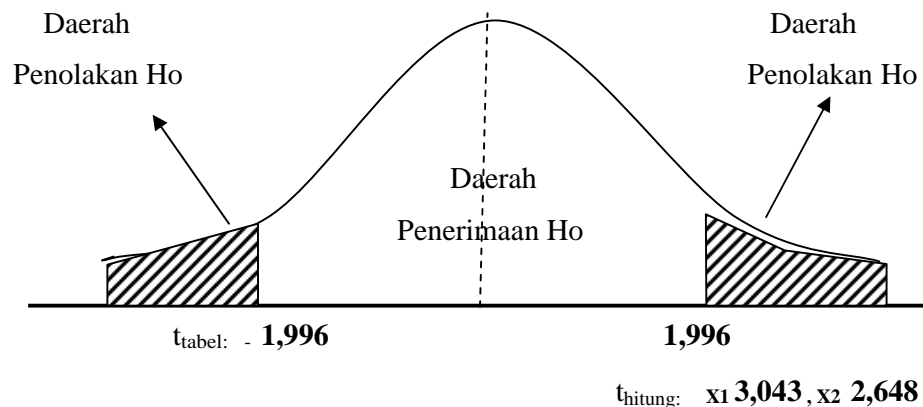
**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Pada Asuransi Jiwa Bersama AJB Bumiputera 1912 Cabang**  
**Pasuruan Kota**

Variabel	B (Koefisien Regresi)	BETA	t hitung	t tabel	Sig t	Keterangan
Constanta	1,464	-	4,316	-	0,000	
X1	0,317	0,330	3,043	1,996	0,003	Signifikan
X2	0,247	0,093	2,648	1,996	0,010	Signifikan
N = 73 R = 0,496 R Square = 0,246 Adjusted R Square = 0,224 Fhitung = 11,412 Ftabel = 3,13 Sig Fhitung = 0,000 Ttabel = 1,996						

Sumber Data: Data diolah, 2009

## G. PENGUJIAN HIPOTESIS

Digunakan untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian SPSS ver 12 diperoleh hasil sebagai berikut:



### 1. Uji F (Simultan)

Angka R sebesar 0,496 menunjukkan bahwa variable kompensasi (kompensasi langsung/ X1 dan kompensasi tak langsung/ X2) dengan kinerja. Angka R Square sebesar 0,246. R Square dapat di sebut koefisien dalam hal ini variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi diperoleh sebesar 2,46% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluiri variable penelitian. Nilai R square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin besar R Square maka semakin kuat hubungannya antara variable-variabel tersebut.

Untuk hipotesis tersebut dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kompensasi (kompensasi langsung/ X1 dan kompensasi tak langsung/ X2) secara simultan terhadap kinerja. Besarnya F hitung 11,412 nilai ini lebih kecil dari F tabel ( $11,412 < 3,13$ ), maka pada pengujian ini  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_o$ . Dari hasil tersebut maka terdapat pengaruh terhadap variabel (kompensasi langsung/ X1 dan kompensasi tak langsung/ X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

**Tabel 4.15**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,750	2	1,375	11,412	,000(a)
	Residual	8,435	70	,120		
	Total	11,185	72			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

## 2. Uji t (Parsial)

Dari hasil analisa secara simultan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja AJB Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota dengan jumlah prosentase 2,26, akan tetapi secara parsial apakah variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tak langsung (X2), (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu N = jumlah sampel 73 dengan  $\alpha = 0,05$  didapat t tabel sebesar 1,996. Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikan variabel bebas apabila angka signifikan < 0,05.

**Table 4.16**  
**Uji t (parsial)**

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi langsung (X1)	3,043	1,996	0,03	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima
Kompensasi tak langsung (X2)	2,648	1,996	0,010	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima

Dari hasil analisis yang diperoleh dari tabel 4.16 sebagai berikut:

### a. Kompensasi Langsung (X1)

Dari pengolahan data diatas menunjukkan t hitung  $3,043 > t$  tabel 1,996 artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan apabila melihat



signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  maka variabel kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada variabel kompensasi langsung ini karena bukan hanya berasal dari pemberian gaji, komisi, insentif yang besar. Tetapi cara pemberian yang tidak pernah macet pada AJB Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota juga merupakan salah satu pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

#### **b. Kompensasi Tidak Langsung**

Hasil dari pengolahan data menunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,648 > t$  tabel  $1,996$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan apabila melihat angka signifikan sebesar  $0,010 < 0,05$  maka variabel kompensasi tidak langsung mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada variabel kompensasi tidak langsung ini karena bukan hanya gaji pokok, komisi dan insentif saja yang diperlukan karyawan tetapi tunjangan-tunjangan bagi karyawan seperti halnya tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, dan tunjangan-tunjangan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan regresi antara kompensasi (X) dan kinerja (Y) dapat dituliskan sebagai berikut:  $Y = 1,464 + 0,317 X_1 + 0,247 X_2 + e$

- a. Untuk setiap kontribusi dari variable kompensasi langsung ( $X_1$ ) akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar  $0,317$  dengan asumsi bahwa

variable kompensasi tak langsung (X2) konstan. Dan setiap penambahan 1 poin kompensasi langsung maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,17

- b. Untuk setiap kontribusi dari variable kompensasi langsung (X2) akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,247 dengan asumsi bahwa variable kompensasi tak langsung (X2) konstan. Dan setiap penambahan 1 poin kompensasi langsung maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,47. Dan ini di dukung oleh teorinya Sugiono (2007: 250)

Berdasarkan tabel 4.16 dan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variable kompensasi langsung langsung (X1) dan tak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan kompensasi yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1) terhap kinerja (Y). Dan ini didukung oleh peneliti pada waktu melaksanakan PKLI di AJB Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota ketika menerima gaji, komisi dan insentif ini kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota semakin meningkat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,246%. Dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian, seperti penentuan lokasi pembeli produk.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan kompensasi yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja (Y).

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya:

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

2. Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota:

- a. Sehubungan dengan kompensasi di AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota yang diterima selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya mengenai kompensasi terhadap kinerja sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

- b. Item variabel kompensasi yang selama ini dinilai positif oleh konsumen seperti: Jumlah gaji yang akan diterima perbulan, Jumlah komisi yang diterima perbulan, komisi yang akan diterima apakah memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, Pemberian insentif, Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan, Pemberian tunjangan hari raya, kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya, Pengantian biaya berobat akibat dari kecelakaan kerja, kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan.

- c. Untuk item dari variabel kompensasi yang mempunyai rata-rata terendah seperti: Jumlah gaji yang akan diterima perbulan, komisi yang akan diterima apakah memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, Pemberian insentif, Pemberian tunjangan hari raya, kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya harus lebih ditingkatkan agar lebih mempengaruhi kinerja.
- d. Pada saat menawarkan produk-produk asuransi, hendaknya seorang kinerja tetap memperhatikan cara berbisnis secara Islam agar nasabah merasakan kepuasan sehingga baik untuk tujuan jangka panjang yang lebih maju dalam berasuransi.
- e. Profesionalisme kinerja perlu terus ditingkatkan, baik dengan memberikan training yang berkesinambungan maupun memperdalam penguasaan produk-produk asuransi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini, 2002. Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi Dan Performansi Kerja Karyawan, Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2, No. 2, Mei 2002, Swabhawa Based Development Research Center Bandung.
- Aikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jogjakarta.
- Al-Maliki, Abdurrahman, 2001. *Politik Ekonomi Islam*, Penerbit Al-Izzah, Bangil
- Dessler, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jogjakarta.
- Drama, Agus, 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Iqbal, Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit Pustaka LP3ES , Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bpfe, Jogjakarta.

Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*,  
Penerbit Mandar Maju, Jakarta.

Nazir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan  
Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ruky Achmad, 2001. *Manajemen Pengajian Dan Pengupahan untuk Karyawan  
Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Samsudin Sadili, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Pustaka  
Setia, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit  
CV Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV ALFABETA  
Bandung.

.....2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*

.....2008. *Metode Penelitian*

Sudjana, 2005. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi Bagi Para Peneliti*,  
Penerbit TARSITO Bandung.

Suad Husnan, Heidjracman, 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit Bpfe,  
Jogyakarta.

<http://jonikriswanto.blogspot.com>

## LAMPIRAN I

### **KUESIONER** **Penelitian Tentang** **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB** **BUMIPUTERA 1912 CABANG PASURUAN KOTA**

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu /Saudara/Saudari Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912  
Kantor Cabang Pasuruan Kota.  
Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang yang berjudul " **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912, Kantor Cabang Pasuruan Kota**". Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai kinerja karyawan AJB Bumiputera kantor cabang Pasuruan Kota. Sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai prasyarat penyelesaian studi kami di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang .

Kami sangat mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari karyawan berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya. atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
Ttd

Kartika Tri Rahmawati



## I. Identitas Pribadi Responden

Isi pada jawaban yang sesuai Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari karyawan AJB Bumiputera cabang Pasuruan Kota.

1. Nama :.....(boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin :.....
3. Umur :.....
4. Pendidikan Terakhir :.....
5. Masa kerja :.....
6. Pekerjaan/ Jabatan :.....
7. Status Pernikahan :.....
8. Jumlah Anak :.....
9. Pendapatan : a. (300.000-1.000.000) b. (1.000.000-1.500.000)  
c. (1.500.000-3.000.000) d. (3.000.000-4.000.000)

## II. Keterangan Pilihan Jawaban

Berilah tanda cheecklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda!

Kriteria Jawaban:

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kompensasai Langsung (X1)					
1.	Apakah gaji yang selama ini anda terima sudah 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 kinerja anda				
4.	Apakah pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja karyawan				
5.	Di dalam pemberian komisi, apakah sesuai dengan masa kerja				
6.	Apakah komisi yang anda terima sesuai dengan standar kelayakan				
7.	Apakah pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan anda				
8.	Apakah bonus yang di berikan sudah sesuai dengan prestasi kerja anda				
9.	Apakah bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan				
10.	Apakah dalam pemberian bonus, perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja saudara				
<b>Kompensasi tak langsung (X2)</b>					
1.	Dalam pemberian tunjangan, apakah sesuai dengan masa kerja				
2.	Apakah pemberian tunjangan disesuaikan dengan prestasi kerja saudara				
3.	Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan				
<b>Kinerja (Y)</b>					
1.	Apakah hasil kerja yang anda capai diperusahaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan				
2.	Apakah mutu kerja yang anda capai diperusahaan sudah sesuai				
3.	Apakah sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai diperusahaan				
4.	Bagaimana perasaan anda dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan apakah sudah sesuai				

Teliti setiap jawaban yang anda berikan sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat terima kasih atas kerjasamanya.

## LAMPIRAN II

### Hasil Uji Validitas Instrument Pada Obyek Sample, N = 73

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JML	X2.1	X2.2	X2.3	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	JML
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3	3	4	10	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	9	3	3	2	2	10
3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	9	3	3	3	2	11
4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	28	3	3	3	9	3	2	4	4	13
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	8	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	9	4	3	2	2	11
7	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	27	2	3	3	8	2	3	2	3	10
8	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	31	3	3	4	10	3	3	4	1	11
9	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	33	4	3	3	10	4	3	3	4	14
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	9	3	3	3	3	12
11	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	29	2	4	2	8	3	4	3	4	14
12	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	31	4	3	3	10	3	3	3	3	12
13	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	27	2	3	2	7	3	3	3	4	13
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	4	10	3	4	4	3	14
15	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	32	3	3	2	8	2	3	3	4	12
16	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26	4	3	3	10	4	3	3	3	13
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	9	2	3	2	3	10
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	8	3	3	4	2	12
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	3	3	2	8	3	3	3	2	11
20	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	30	4	3	3	10	4	4	4	3	15
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26	3	3	3	9	3	3	3	3	12
22	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	30	2	4	3	9	3	3	3	3	12
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	12	4	3	2	3	12
24	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	30	2	3	4	9	4	4	3	3	14
25	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	29	3	3	2	8	4	3	3	4	14
26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	3	3	3	9	3	3	4	4	14
27	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	28	4	3	3	10	3	3	3	4	13
28	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34	3	3	3	9	3	3	3	4	13
29	3	3	2	3	3	4	3	2	3	1	27	3	3	4	10	4	4	3	4	15
30	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	31	3	2	3	8	2	3	4	4	13
31	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31	4	3	4	11	3	3	3	3	12
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	8	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	9	3	3	4	4	14
34	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	30	3	3	3	9	4	3	3	3	13
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	2	8	3	2	3	4	12
36	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	30	2	3	3	8	2	2	3	3	10
37	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	27	3	2	3	8	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	4	3	9	3	3	3	4	13
39	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	31	3	4	2	9	3	3	3	2	11
40	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	29	3	3	3	9	3	3	3	4	13
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	30	3	2	3	8	3	2	4	4	13

42	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	27	2	3	3	8	3	4	3	3	13
43	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	32	4	3	3	10	3	4	4	4	15
44	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	27	3	2	3	8	2	3	3	3	11
45	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	32	3	3	4	10	3	2	3	3	11
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3	2	2	7	2	3	4	4	13
47	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	27	4	3	3	10	3	3	3	4	13
48	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	27	3	3	3	9	3	2	3	3	11
49	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	28	3	2	2	7	3	4	2	3	12
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	4	3	9	2	2	3	3	10
51	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	31	4	3	3	10	3	3	2	4	12
52	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	28	3	2	3	8	3	3	3	3	12
53	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	30	3	4	3	10	3	4	3	4	14
54	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	30	3	3	3	9	2	3	3	3	11
55	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	31	2	2	4	8	3	3	2	3	11
56	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	27	3	3	3	9	4	3	3	3	13
57	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	29	3	2	3	8	3	3	3	3	12
58	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	31	4	3	3	10	3	2	3	2	10
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	3	3	3	9	2	3	4	4	13
60	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	29	2	4	4	10	3	3	3	3	12
61	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	32	3	3	3	9	3	3	3	3	12
62	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	26	4	3	3	10	3	3	2	4	12
63	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	28	2	3	3	8	2	3	4	4	13
64	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	29	3	2	3	8	2	3	2	3	10
65	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	9	1	3	3	3	10
66	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	29	3	4	4	11	2	3	2	3	10
67	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	31	3	3	4	10	1	3	3	3	10
68	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	28	4	2	3	9	3	4	3	3	13
69	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	29	3	3	3	9	3	3	3	3	12
70	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	29	3	4	3	10	3	3	3	3	12
71	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	30	3	3	3	9	2	3	3	4	12
72	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	9	2	3	3	4	12
73	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	29	3	3	4	10	3	3	4	4	14

## LAMPIRAN III

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Langsung

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

-

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	2,9589	,5637	73,0
2.	X1.2	2,8630	,6306	73,0
3.	X1.3	3,0000	,5528	73,0
4.	X1.4	3,0685	,5091	73,0
5.	X1.5	2,8767	,5997	73,0
6.	X1.6	2,9452	,5500	73,0
7.	X1.7	2,9315	,5852	73,0
8.	X1.8	2,8904	,6360	73,0
9.	X1.9	2,9726	,5767	73,0
10.	X1.10	3,0137	,7545	73,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	29,5205	14,7808	3,8446	10

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	26,5616	12,0274	,6230	,8188
X1.2	26,6575	11,8116	,5933	,8209
X1.3	26,5205	12,7808	,4287	,8358
X1.4	26,4521	12,7234	,4952	,8304
X1.5	26,6438	11,8714	,6171	,8188
X1.6	26,5753	12,3866	,5403	,8263
X1.7	26,5890	12,9399	,3559	,8426
X1.8	26,6301	11,6252	,6344	,8166
X1.9	26,5479	12,8900	,3763	,8406
X1.10	26,5068	10,7812	,6923	,8097

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 73,0

N of Items = 10

Alpha = ,8412

## Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Tidak Langsung

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

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,0274	,6230	73,0
2.	X2.2	2,8630	,5353	73,0
3.	X2.3	2,9726	,6003	73,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	8,8630	1,8699	1,3674	3

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	5,8356	,9170	,4733	,5892
X2.2	6,0000	1,1389	,3890	,6856
X2.3	5,8904	,8489	,5972	,4106

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 73,0                      N of Items = 3

Alpha = ,6697

## Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

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

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	2,9315	,5852	73,0
2.	Y2	3,0411	,4841	73,0
3.	Y3	3,0822	,5714	73,0
4.	Y4	3,2329	,6566	73,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	12,2877	2,4855	1,5766	4

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	9,3562	1,5103	,4399	,5147
Y2	9,2466	1,7439	,3967	,5538
Y3	9,2055	1,6100	,3787	,5609
Y4	9,0548	1,4414	,3888	,5599

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 73,0

N of Items = 4

Alpha = ,6175

## Hasil Analisis Deskriptif

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	17,8	17,8	17,8
	3,00	50	68,5	68,5	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,1	4,1	4,1
	2,00	11	15,1	15,1	19,2
	3,00	52	71,2	71,2	90,4
	4,00	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	8	11,0	11,0	12,3
	3,00	54	74,0	74,0	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	9,6	9,6	9,6
	3,00	54	74,0	74,0	83,6
	4,00	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	24,7	24,7	24,7
	3,00	46	63,0	63,0	87,7
	4,00	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	17,8	17,8	17,8
	3,00	51	69,9	69,9	87,7
	4,00	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	20,5	20,5	20,5
	3,00	48	65,8	65,8	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	16	21,9	21,9	23,3
	3,00	46	63,0	63,0	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	10	13,7	13,7	15,1
	3,00	52	71,2	71,2	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	14	19,2	19,2	21,9
	3,00	38	52,1	52,1	74,0
	4,00	19	26,0	26,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,80	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	1	1,4	1,4	2,7
	2,10	1	1,4	1,4	4,1
	2,40	2	2,7	2,7	6,8
	2,50	5	6,8	6,8	13,7
	2,60	8	11,0	11,0	24,7
	2,70	6	8,2	8,2	32,9
	2,80	3	4,1	4,1	37,0
	2,90	6	8,2	8,2	45,2
	3,00	10	13,7	13,7	58,9
	3,10	3	4,1	4,1	63,0
	3,20	7	9,6	9,6	72,6
	3,30	10	13,7	13,7	86,3
	3,40	5	6,8	6,8	93,2
	3,50	2	2,7	2,7	95,9
	3,60	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	17,8	17,8	17,8
	3,00	45	61,6	61,6	79,5
	4,00	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	21,9	21,9	21,9
	3,00	51	69,9	69,9	91,8
	4,00	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	19,2	19,2	19,2
	3,00	47	64,4	64,4	83,6
	4,00	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,1	4,1	4,1
	2,33	8	11,0	11,0	15,1
	2,67	18	24,7	24,7	39,7
	3,00	21	28,8	28,8	68,5
	3,33	16	21,9	21,9	90,4
	3,67	4	5,5	5,5	95,9
	4,00	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	20,5	20,5	20,5
	3,00	48	65,8	65,8	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	9,6	9,6	9,6
	3,00	56	76,7	76,7	86,3
	4,00	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	12,3	12,3	12,3
	3,00	49	67,1	67,1	79,5
	4,00	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	6	8,2	8,2	9,6
	3,00	41	56,2	56,2	65,8
	4,00	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,50	10	13,7	13,7	15,1
	2,75	12	16,4	16,4	31,5
	3,00	18	24,7	24,7	56,2
	3,25	12	16,4	16,4	72,6
	3,50	15	20,5	20,5	93,2
	3,75	5	6,8	6,8	100,0
Total		73	100,0	100,0	

## Hasil Analisis Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 <sup>a</sup>	,246	,224	,34713

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,750	2	1,375	11,412	,000 <sup>a</sup>
	Residual	8,435	70	,120		
	Total	11,185	72			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,464	,339		4,316	,000
	X1	,317	,104	,330	3,043	,003
	X2	,247	,093	,287	2,648	,010

a. Dependent Variable: Y

## Correlations

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jml X1
X1.1	Pearson	1	-.099	.118	.086	1.000**	.126	.034	-.038	.126	.009	.516**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.	.404	.319	.468	.	.289	.777	.748	.289	.937	.000
X1.2	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	-.099	1	.092	.154	-.099	.031	.369**	.161	.031	.151	.391**
	Correlation											
X1.3	Sig. (2-tailed)	.404	.	.440	.192	.404	.792	.001	.172	.792	.203	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	.118	.092	1	.245*	.118	-.093	.124	.083	-.093	.170	.374**
X1.4	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.319	.440	.	.037	.319	.434	.295	.483	.434	.150	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson	.086	.154	.245*	1	.086	.009	.011	.136	.009	-.028	.361**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.468	.192	.037	.	.468	.938	.924	.252	.938	.811	.002
X1.6	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	1.000**	-.099	.118	.086	1	.126	.034	-.038	.126	.009	.516**
	Correlation											
X1.7	Sig. (2-tailed)	.	.404	.319	.468	.	.289	.777	.748	.289	.937	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	.126	.031	-.093	.009	.126	1	-.010	.108	1.000**	.163	.569**
X1.8	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.289	.792	.434	.938	.289	.	.930	.364	.	.169	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.9	Pearson	.034	.369**	.124	.011	.034	-.010	1	.142	-.010	.032	.388**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.777	.001	.295	.924	.777	.930	.	.230	.930	.787	.001
X1.10	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	-.038	.161	.083	.136	-.038	.108	.142	1	.108	-.008	.373**
	Correlation											
Jml X1	Sig. (2-tailed)	.748	.172	.483	.252	.748	.364	.230	.	.364	.947	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	.126	.031	-.093	.009	.126	1.000**	-.010	.108	1	.163	.569**
Jml X1	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.289	.792	.434	.938	.289	.	.930	.364	.	.169	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Jml X1	Pearson	.009	.151	.170	-.028	.009	.163	.032	-.008	.163	1	.405**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.937	.203	.150	.811	.937	.169	.787	.947	.169	.	.000
Jml X1	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson	.516**	.391**	.374**	.361**	.516**	.569**	.388**	.373**	.569**	.405**	1
	Correlation											
Jml X1	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson											

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Jml X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.167	.041	.543**
	Sig. (2-tailed)	.	.157	.731	.000
	N	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	-.167	1	.093	.515**
	Sig. (2-tailed)	.157	.	.434	.000
	N	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.041	.093	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.731	.434	.	.000
	N	73	73	73	73
Jml X2	Pearson Correlation	.543**	.515**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	73	73	73	73

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.219	-.022	-.085	.529**
	Sig. (2-tailed)	.	.062	.851	.475	.000
	N	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.219	1	-.004	.061	.515**
	Sig. (2-tailed)	.062	.	.974	.606	.000
	N	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	-.022	-.004	1	.217	.541**
	Sig. (2-tailed)	.851	.974	.	.066	.000
	N	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	-.085	.061	.217	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.475	.606	.066	.	.000
	N	73	73	73	73	73
Kinerja	Pearson Correlation	.529**	.515**	.541**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	73	73	73	73	73

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

## LAMPIRAN IV

### Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.119	2.600		4.277	.000					
	X1	.007	.081	.010	.086	.932	.022	.010	.010	.974	1.026
	X2	.096	.164	.071	.588	.558	.073	.070	.070	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y

### Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.172
		Sig. (1-tailed)	.	.073
		N	73	73
	X2	Correlation Coefficient	.172	1.000
		Sig. (1-tailed)	.073	.
		N	73	73

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

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

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2
N		73	73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29.56	9.01
	Std. Deviation	1.993	.979
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.191
	Positive	.090	.191
	Negative	-.115	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.983	1.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.288	.010

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## **BIODATA PENELITIAN**

### **a. Data Pribadi**

- i. Nama : Kartika Tri Rahmawati
- ii. Tempat & Tanggal Lahir : Jombang, 30 Mei 1985
- iii. Jenis Kelamin : Perempuan
- iv. Alamat Asli : Jl. Gerilya no: 90 Mancar Peterongan Jombang
- v. Telepon & Hp : (0321) 876557/085646717557
- vi. E-mail : kar10\_tika@yahoo.com

### **b. Riwayat Pendidikan Formal**

- i. MI Midanutta'lim Lulus Tahun
- ii. MTS Midanutta'lim Lulus Tahun 2002
- iii. MA Midanutta'lim Lulus Tahun 2005
- iv. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Manajemen Tahun 2005

### **c. Riwayat Pendidikan Non Formal (Seminar, Kursus Dan Pelatihan)**

- 1. Kursus Komputer

### **d. Pengalaman Organisasi**

- 1. PMII

### **e. Pengalaman Research Dan Penulisan Artikel**

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 7 Oktober 2009

Kartika Tri Rahmawati