

**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada
PT. Oto Multi Artha (Cabang Ngagel) Surabaya**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

Yonda Wirdyawan

No. Pokok : 040318325

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

Surabaya,

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

Dra. Ec. ENDANG PURNOMOWATI



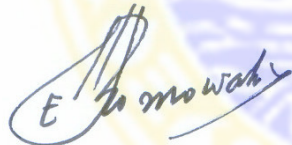
SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. OTO MULTI ARTHA (CABANG NGAGEL) SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH:
YONDA WIRDYAWAN
No.Pokok : 040318325**

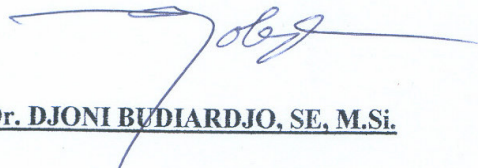
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. ENDANG PURNOMOWATI TANGGAL :

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. DJONI BUDIARDJO, SE, M.Si. TANGGAL :

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. OTO MULTI ARTHA (CABANG NGAGEL) SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH
YONDA WIRDYAWAN
No.Pokok : 040318325**

DOSEN PEMBIMBING.

Dra. Ec. ENDANG PURNOMOWATI TANGGAL :

KETUA PROGRAM STUDI,

DR. DJONI BUDIARDJO, SE, M.SI. TANGGAL :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berusaha menerapkan segala sesuatu yang telah diperoleh melalui bangku kuliah, buku-buku dan bimbingan dosen sehingga skripsi ini diharapkan berbobot dan berguna bagi pembaca.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan pengarahan beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Djoni Budiardjo, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
3. Dra. Ec. Endang Purnomowati., selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terima kasih atas bimbingan, juga waktu dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.

4. Seluruh Dosen, Staf dan Civitas Akademika FE Unair atas ilmu, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama penulis menjalani studi di FE Unair.
5. Kedua orang tua tercinta, yang dengan rasa kasih sayang dan kesabarannya sudah memberikan doa dan dukungan.
6. Terima kasih banyak atas bantuan Warkom dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan PT. Oto Multi Artha (cabang Ngagel) di Surabaya beserta para karyawan yang telah membantu terselesainya skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman yang selalu ada dalam setiap langkahku, yaitu : Alganii, Mahendra, Tifa, Adit(DP), Dian, Lita, Tazya, Godod, Widodo, Andy, Terza, Lila, Danik, Ricky dan Vebrina. Terima kasih atas dukungan moral dan spiritualnya.

Semoga Allah SWT memberikan karunia-Nya atas jasa-jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu dengan kerendahan hati, penulis sangat berterimah kasih apabila ada kritik dan saran-saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Besar harapan saya semoga penelitian skripsi ini dapat berguna utamanya bagi penulis dan pihak-pihak lain.

Surabaya, Februari 2009

Penulis

ABSTRAKSI

Oto Multiartha (OTMA) merupakan perusahaan pembiayaan otomotif independen *non-captive* terbesar saat ini di Indonesia, OTMA tidak mengikat para produsen mobil besar kecuali yang menjadi mitra-dealer dan pelanggannya. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk merumuskan kualitas dan integritas pelayanannya terhadap seluruh jajaran dealer dan pelanggan yang merupakan hal yang jarang dilakukan pada pasar ini.

Dalam mengimbangi kemajuan jaman yang semakin kompleks, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus untuk merespon perubahan dengan meminimalisasi pemborosan, dengan harapan nantinya dapat meningkatkan efisiensi kerja perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak hanya bersaing dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri tetapi juga perusahaan-perusahaan luar negeri. Untuk memenangkan persaingan tersebut suatu pekerja dituntut untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahannya adalah kemampuan perusahaan dalam menciptakan keuntungan, yaitu dengan mengoptimalkan pemanfaatan modal dan sumber daya yang dimiliki, sedangkan keuntungan hanya dapat diraih apabila aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha.

Dalam penelitian ini penulis melihat suatu permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada di PT. Oto Multi Artha Surabaya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan $Y = -2,618 + 0,521.X_1 + 0,130.X_2 + e$. sedangkan berdasarkan hasil pengujian ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 74,612 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Oto Multi Artha.

Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai *Beta* sebesar 0,833.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAKSI	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat penelitian	6
1.5. Sistematika Skripsi	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kompensasi	10
2.1.1.1.Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2.Bentuk – Bentuk Kompensasi	11
2.1.1.3.Kepentingan Kompensasi	12

2.1.1.4.Komponen-Komponen Kompensasi	13
2.1.1.5.Tingkat dan Struktur Gaji	16
2.1.1.6.Jenis-Jenis Penghargaan	17
2.1.1.7.Program Tunjangan Karyawan	18
2.1.2. Disiplin Kerja	19
2.1.2.1.Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2.Bentu-Bentuk Disiplin Kerja	20
2.1.2.3.Pendekatan Disiplin Kerja	22
2.1.2.4.Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	23
2.1.2.5.Komponen-Komponen Disiplin Kerja	25
2.1.2.6.Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja	26
2.1.2.7.Sasaran Disiplin Kerja	29
2.1.3. Prestasi Kerja Karyawan	30
2.1.3.1.Pengertian Prestasi Kerja	30
2.1.3.2.Faktor-Faktor Prestasi Kerja	30
2.1.3.3.Penilaian Prestasi Kerja	32
2.1.3.4.Kegunaan dan Keuntungan Penilaian Prestasi Kerja ..	33
2.1.3.5.Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja	34
2.1.3.6.Metode Penilaian Prestasi Kerja	35
2.1.3.7.Obyek Penilaian Prestasi Kerja	38
2.1.4. Hubungan Kompensasi, Disiplin Dan Prestasi Kerja Karyawan	39

2.2.	Penelitian Terdahulu	42
2.3.	Model Analisis Dan Hipotesis	43
2.3.1.	Model Analisis	43
2.3.2.	Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1.	Pendekatan Penelitian	44
3.2.	Identifikasi Variabel	44
3.3.	Definisi Operasional Variabel	45
3.4.	Jenis dan Sumber Data	50
3.5.	Prosedur Penentuan Sampel	50
3.6.	Prosedur Pengumpulan Data	51
3.7.	Pengujian Kuisisioner	52
3.7.1.	Uji Validitas	52
3.7.2.	Uji Reliabilitas	53
3.7.3.	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.	Teknik Analisis	55
3.9.	Uji Hipotesis	56
3.9.1.	Hipotesis	56
3.9.2.	Pengujian hipotesis secara Simultan	56
3.9.3.	Pengujian Hipotesis Secara Parsial	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	59
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Oto Multi Artha	59
4.1.2. Struktur Organisasi	62
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	63
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.2.2.1. Uji Validitas	67
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	69
4.2.3. Deskripsi Variabel	70
4.2.4. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Gaji Pokok)	71
4.2.5. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Bonus)	73
4.2.6. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Kompensasi Pelengkap)	74
4.2.7. Variabel Disiplin Kerja	75
4.2.8. Variabel Prestasi Kerja Karyawan	76
4.3. Analisis Model Dan Pembuktian Hipotesis	78
4.3.1. Pengujian Asumsi Klasik	80
4.3.1.1. Uji Autokorelasi	80
4.3.1.2. Uji Multikolinieritas	81
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas	82

4.3.2. Pembuktian Hipotesis	83
4.3.2.1. Pengujian Nilai R	83
4.3.2.2. Uji F	84
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	91
5.1. Simpulan	91
5.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1)	67
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	70
Tabel 4.9. Kategori Penilaian	71
Tabel 4.10. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Gaji Pokok)	72
Tabel 4.11. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Bonus)	73
Tabel 4.12. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Kompensasi Pelengkap)	74
Tabel 4.13. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)	75
Tabel 4.14. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.15. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Multikolinieritas	81

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.18. Perbandingan t_{Tabel} dengan t_{hitung}	87
Tabel 4.19. Perhitungan Nilai <i>Beta</i>	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3.1 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kompensasi Finansial (X_1)
- Lampiran 3.2 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel
Disiplin Kerja (X_2)
- Lampiran 3.3 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4 : Data Input
- Lampiran 5 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
- Lampiran 6 : Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Tabel r
- Lampiran 8 : Tabel Durbin Watson
- Lampiran 9 : Tabel F
- Lampiran 10 : Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam mengimbangi kemajuan jaman yang semakin kompleks, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus untuk merespon perubahan dengan meminimalisasi pemborosan, dengan harapan nantinya dapat meningkatkan efisiensi kerja perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak hanya bersaing dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri tetapi juga perusahaan-perusahaan luar negeri. Untuk memenangkan persaingan tersebut suatu pekerja dituntut untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah kemampuan perusahaan dalam menciptakan keuntungan, yaitu dengan mengoptimalkan pemanfaatan modal dan sumber daya yang dimiliki, sedangkan keuntungan hanya dapat diraih apabila aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efisien.

Perubahan pada lingkungan bisnis menuntut pula adanya perubahan di dalam pengelolaan kegiatan perusahaan. Pendapat lama yang melihat sumber daya manusia bukan dalam kedudukan yang penting (sama dengan alat produksi yang lain), maka manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.

Manajemen sumber daya manusia keberadaanya sangat dibutuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia juga prestasi kerja dievaluasi secara kontinyu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Penilaian prestasi kerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia terdapat enam fungsi operatif salah satunya adalah pemberian jasa yang mencakup balas jasa secara langsung yang terdiri dari gaji atau upah dan insentif dan integrasi yang mencakup disiplin kerja. "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin

berasal dari kata latin *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat” (Moekijat, 1984) dalam Muhaimin (2004 : 6).

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien (Yono, Djiwanto dan Hasibuan, 2004: 92).

Arah efisien sebagian besar perusahaan lebih mengarah pada rasionalisasi sumber daya yang dimiliki, artinya terdapat kecenderungan untuk menekan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen yang sehat adalah manajemen yang berusaha untuk selalu mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan misalnya kompensasi dapat juga meningkatkan maupun menurunkan motivasi kerja, sehingga secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan hasil kerjanya dan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan tidak tercapai. Menurut Nitisemito (2000 : 90) kompensasi adalah “balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap”.

Kompensasi merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kebanyakan anggota organisasi akan memberikan kemampuan maksimalnya bila dihargai dan sebaliknya jika tidak ada kompensasi yang memadai kemampuan yang diberikan pun akan berkurang bahkan cenderung asal-asalan. “Kompensasi finansial dapat berupa ”bentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial, tunjangan libur atau cuti maupun berbentuk non finansial seperti tunjangan tugas, tanggungjawab tugas, peluang serta lingkungan pekerjaan yang menarik” (Schuler dan Huber dalam Retno Kurnianingsih, 2001 : 32).

Dalam manajemen kinerja fokus utama yang menjadi pusat perhatian dan obyek pembahasannya adalah prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu dan dapat diukur. Menurut Mitchell dan Larson (1991:153) dalam Arfah dan Ansori (375:2005) menyatakan bahwa ”prestasi kerja menunjukkan bahwa hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu, hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat terselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu”.

PT. Oto Multi Artha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor. PT. Oto Multi Artha memiliki tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya. Untuk meningkatkan *performance* karyawan salah satu cara dengan memotivasi

kerja yaitu dengan cara menerapkan kompensasi yang berkesinambungan terhadap para karyawan, berdasarkan prestasi kerja karyawan, guna mengetahui karakteristik dan kualitas prestasi kerja serta mengklasifikasikan tindakan apakah yang harus segera diperbaiki. Pihak manajemen PT. Oto Multi Artha dituntut untuk selalu mempelajari teknik baru yang digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan prestasi kerja, dalam merancang kompensasi finansial dan disiplin kerja (harus dilaksanakan secara efektif dan efisien). Jika pihak manajemen PT. Oto Multi Artha dapat memantapkan kompensasi finansial dan disiplin kerja yang berhasil, maka prestasi kerja karyawan akan turut meningkat serta perusahaan akan dapat menarik manfaat dari prestasi kerja tersebut dalam bentuk keuntungan bagi perusahaan.

Dari keterangan diatas maka dapatlah menjadi gambaran bagaimana kompensasi finansial dan disiplin kerja pada PT. Oto Multi Artha memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui perusahaan tersebut dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan melakukan peningkatan atau perbaikan pada variabel yang memberikan pengaruh terbesar, sehingga kinerja dari pegawai akan selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Oto Multi Artha.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha ?
2. Manakah diantara kompensasi finansial dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha
2. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan pertimbangan dan informasi bagi manajemen perusahaan, dalam menghadapi situasi-situasi yang berhubungan dengan usaha peningkatan prestasi kerja dari para karyawan serta peningkatan profitabilitas perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya kompensasi finansial dan disiplin kerja yang tepat, diharapkan dapat lebih memotivasi prestasi kerja karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

3. Bagi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih baik serta lebih dalam pembahasannya mengenai sistem penggajian dan budaya kerja serta pengaruhnya dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

1.5. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) bab, yaitu meliputi sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menerangkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan berupa uraian mengenai bab - bab yang ada di skripsi.

BAB II : Tinjauan Kepustakaan

Bab tinjauan kepustakaan ini menerangkan landasan teori yang mencakup konsep-konsep dasar yang menurut penulis relevan untuk dijadikan pembahasan topik yang dipilih, dan kerangka pemikiran yang merupakan uraian singkat dari landasan teori. Bab ini juga menjelaskan teori Simamora, Hasibuan, dan Soeprihanto yang dijadikan teori pendukung dalam penelitian tersebut dan menguraikan hasil penelitian terdahulu yang dikaitkan dengan tulisan ini, perbedaan dan persamaan dari tulisan ini.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab metode penelitian menerangkan jenis dan pendekatan penelitian, macam-macam data yang diperlukan sebagai sumber penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

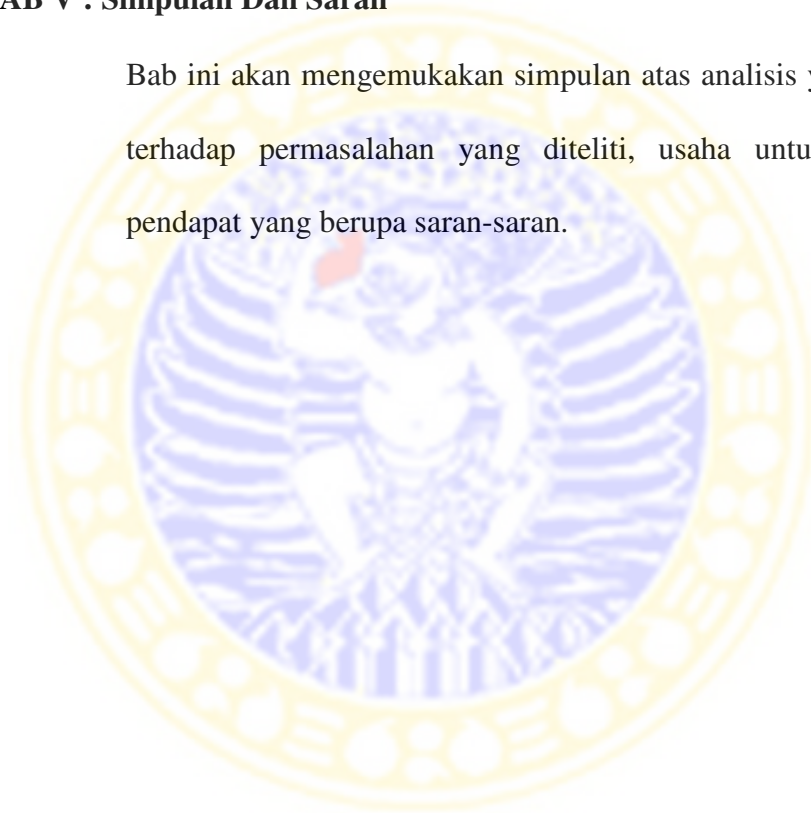
BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan beserta struktur organisasinya yang merupakan obyek penelitian skripsi,

serta pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dan menggunakan data yang telah dijelaskan sebelumnya dan menggunakan data yang telah diolah sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dan landasan teori yang ada.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Bab ini akan mengemukakan simpulan atas analisis yang dilakukan terhadap permasalahan yang diteliti, usaha untuk menyatakan pendapat yang berupa saran-saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan motivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Banyak manajer yang yakin bahwa uang merupakan motivator terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, maupun motivasi karyawan apabila karyawan tersebut merasa bahwa kompensasi yang di terima tidak memadai.

Bedjo Siswanto (1989) dalam (Halim, dkk, 2000:223) mengatakan bahwa "kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Halim, dkk (2000:222) kompensasi merupakan "mekanisme penting dalam pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi".

Kebanyakan anggota organisasi akan memberikan kemampuan maksimalnya bila karyawan dihargai, dan sebaliknya jika tidak ada penghargaan yang memadai kemampuan yang diberikan akan berkurang bahkan cenderung asal-asalan.

Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2002:83) hal ini mengemukakan bahwa “proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan”. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Oleh karena itu program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai (Handoko, 1999:155).

2.1.1.2. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2002:85) yaitu :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran

2. *Benefit* (keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan.

2.1.1.3. Kepentingan Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun atasan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi

karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi karyawan dan atasan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002:84).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat prestasi kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

2.1.1.4. Komponen-Komponen Kompensasi

Para karyawan menganggap bahwa gaji, upah, komisi, bonus dan tunjangan merupakan hal terpenting yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum beranjak ke kebutuhan yang lain. Namun demikian faktor-faktor lain yang terdapat dalam keseluruhan kompensasi juga tidak kalah penting.

Beberapa komponen kompensasi yang dapat dibagi menjadi 3 menurut Nawawi (1997:316), yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan natal, liburan, cuti, jaminan kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian kepentingan keuntungan organisasi atau perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada para pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Sementara Simamora (1999 : 541) menjabarkan komponen kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a) Kompensasi finansial langsung dimana terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan financial yang tidak mencakup dalam kompensasi financial langsung.

2. Kompensasi nonfinansial

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi dan fisik di mana orang tersebut bekerja.

Seluruh komponen kompensasi tersebut merupakan bagian dari keseluruhan program kompensasi. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasinya, sebuah perusahaan harus memberikan penghargaan yang selayaknya terhadap semua hasil kerja yang telah diberikan. Orang memiliki berbagai macam alasan untuk bekerja, dan perolehan kompensasi seringkali menjadi alasan utama. Bilamana seseorang harus memenuhi kebutuhan hidupnya, maka uang bisa menjadi faktor utama yang dicari dalam bekerja.

2.1.1.5. Tingkat dan Struktur Gaji

Tingkat gaji (*wage levels*) dari yang nasional sampai lokal, menunjukkan jumlah uang yang diperoleh rata-rata pekerjaan di dalam daerah geografis atau di dalam organisasinya. Ini hanya merupakan rata-rata, pasar, perusahaan tertentu, dan gaji individu bisa saja sangat bervariasi dari rata-rata.

Kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan, yaitu (Simamora, 2004:465):

1. Menarik suplai tenaga kerja yang memadai.
2. Mempertahankan para karyawan saat ini supaya tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka.
3. Menghindari terjadinya tingkat putaran karyawan yang mahal.

Struktur gaji (*wage structure*) adalah hubungan gaji di antara pekerjaan-pekerjaan yang berbeda di dalam sebuah organisasi. Aspek kunci dalam struktur gaji adalah ukuran perbedaan diantara pekerjaan-pekerjaan. Struktur gaji dianggap adil secara internal manakala struktur itu membayar lebih banyak untuk pelaksanaan pekerjaan. Struktur gaji tersebut, yaitu (Simamora, 2004:465):

1. Membutuhkan pengetahuan dan keahlian yang lebih banyak untuk pelaksanaannya.
2. Dilakukan dibawah kondisi yang kurang dikehendaki.
3. Memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Beberapa organisasi tergantung semata-mata pada survai gaji untuk mengambil keputusan struktur gaji.

2.1.1.6. Jenis-Jenis Penghargaan

Mulyadi dan Setyawan (2001:355) juga menyatakan bahwa penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok :

1. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai tehnik seperti penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur atau hari libur, pembagian laba, pembagian saham, dan berbagai bonus lain yang didasarkan atas prestasi kerja personil. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personil seperti

asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, tunjangan masa sakit. Penghargaan non moneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan oleh perusahaan kepada personilnya, seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

2.1.1.7. Program Tunjangan Karyawan

Di samping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan (*benefits*) yang luas. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payments*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu (Simamora, 2004:540).

Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah ”untuk menahan para karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Sedikit atau tidak ada bukti bahwa diversitas yang sangat besar dari program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan tunjangan pelengkap, “berfungsi untuk memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi” (Simamora, 2004:540).

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu hal dari tujuan berikut:

1. Meningkatkan moral kerja karyawan.
2. Memotivasi karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memikat karyawan-karyawan baru.
5. Mengurangi putaran karyawan.
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.

7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
8. Meningkatkan keamanan karyawan.
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
10. Meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan.

Setiap tunjangan harus dinilai dari segi seberapa baik tunjangan itu mencapai tujuan program tunjangan. Tunjangan sering memiliki konsekuensi pajak yang menguntungkan karyawan daripada meningkatkan kompensasi. Tunjangan haruslah, secara keseluruhan, diperhitungkan sebagai bagian dari paket keseluruhan kompensasi serta terkait dengan prestasi kerja karyawan (Simamora, 2004:541).

Program tunjangan karyawan harus direncanakan secara cermat dan tujuan ditetapkan untuk dipakai sebagai pedoman bagi perumusan program. Kendatipun terdapat banyak pengaruh baik dari dalam maupun dari luar organisasi, program tunjangan karyawan idealnya harus memberikan kombinasi optimum bauran dari berbagai tunjangan. Ketika menentukan kombinasi bauran yang optimal.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari kata latin *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 1984) dalam Muhaimin (2004 : 6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988) dalam Muhaimin (2004 : 6), yang mengartikan "disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis".

Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2002:129) mengemukakan bahwa "*Disipline is management action to enforce organization standarts*". Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2002:129-130) :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika

sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses produser yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa "disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa produser harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat". Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2002:130-131):

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyukuhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.4. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal (Mangkunegara, 2002:131):

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.5. Komponen-Komponen Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002:194) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan pekerjaan

Kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, melainkan juga harus menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan, kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan merupakan sikap pimpinan yang menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan oleh pemerintah kepada karyawannya, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dimaksudkan adalah kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman.

5. Waskat

Mengawasi dan memberikan petunjuk apabila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan adalah tindakan tegas dan pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.6. Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Terdapat beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2002:132-139), antara lain :

1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin

Tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi perlunya tindakan disipliner di masa mendatang. Jelaslah bahwa jika keadaan yang tidak baik dibiarkan memburuk, semakin sulitlah untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari bawahan yang tidak efektif atau tidak berkemauan penuh.

2. Teknik Disiplin Pencegahan Yang Efektif

Teknik yang dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dengan menggunakan disiplin preventif secara efektif, bukan disiplin dengan hukuman. Para manajer atau pimpinan harus melakukan suatu tindakan sebelum suatu kejadian, cenderung mendapatkan hasil yang lebih baik dari karyawan. Pimpinan menghindari masalah disiplin dengan menciptakan kondisi kerja yang akan lebih menarik para karyawan untuk bekerja dengan baik.

3. Teknik Disiplin Dengan Mendisiplinkan Diri

Disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi karyawan terhadap keadaan yang tidak disenangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Dengan belajar menerima orang yang tidak Anda sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak Anda senangi hanyalah dua contoh dari disiplin manajerial. Jika orang itu banyak benar dalam mengkritik Anda, berusahalah memupuk kebiasaan-kebiasaan yang lebih dapat diterima.

4. Teknik Disiplin Inventori Penyelia

Inventori penyeliaan terhadap disiplin memberikan pengetahuan pada seorang manajer tentang kesadaran dan pemahaman manajer atau penyelia lain tentang bidang-bidang kritis dalam disiplin, seperti sebab-sebab terjadinya masalah dalam kedisiplinan, komunikasi, prinsip dan konsepsi tentang disiplin, proses penentuan hukum, pembuatan kaidah dan pengambilan keputusan tentang kedisiplinan.

5. Teknik Disiplin Menegur Pegawai “Primadona”

Suatu tindakan atau teknik yang harus dilakukan oleh seorang manajer terhadap suatu karyawan yang bertingkah seperti seorang “primadona”, dimana seorang yang merasa dirinya sangat diperlukan dan lebih pandai dari pada karyawan yang lainnya. Hal ini dilakukan oleh manajer atau pimpinan apabila ia tidak ingin kehilangan pengendalian terhadap semua karyawannya karena seorang karyawan “primadona”. Jadi harus dicari kebijakan yang sesuai tanpa ada berat sebelah terhadap karyawan yang lain.

6. Teknik Disiplin Menimbulkan Kesadaran Diri

Teknik yang dilakukan dengan mengedepankan perasaan dan mencoba menghargainya dengan menghindari timbulnya penghinaan terhadap bawahannya, yaitu dengan melakukan teguran lunak yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri. Dimana bentuk teguran dan pertanyaan dihindari bentuk secara langsung yang terkesan menghina dan menyakiti perasaan bawahan tersebut

7. Teknik “Sandwich”

Teknik ini digunakan dengan mahir oleh sejumlah besar manajer dalam menghadapi karyawan. Pada dasarnya, teknik ini terdiri dari teguran lisan secara langsung diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri dengan peringatan yang lunak. Sebenarnya manajer itu menyelipkan ucapan syukur dan persetujuannya diantara dua teguran yang semuanya dilakukan pada saat itu juga.

2.1.2.7.Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001:208) adalah “sasaran dari tindakan pendisiplinan karyawan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat atau kelesuan dan ketakutan penyelia.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas menurut Handoko (2001:208-209) adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok untuk tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah kerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai

batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan yang melanggar aturan.

2.1.3. Prestasi Kerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Isitilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2002:67)

2.1.3.2. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2002:67) yang merumuskan bahwa :

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*). Artinya, pegawai

yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Sikap mental yang siap secara spesifik terbentuk karena pegawai mempunyai modal dan kreatif.

David C. McClrllsnd (1987) dalam Mangkunegara (2002:68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai yang melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, (Mangkunegara, 2002:68) yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realitis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai prestasi kerja maksimal jika karyawan memiliki motif prestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

2.1.3.3. Penilaian Prestasi Kerja

Dalam fungsi manajemen, bila suatu misi telah dituangkan dalam berbagai jenjang perencanaan, maka tindakan selanjutnya adalah melaksanakannya sesuai dengan arah tujuan yang akan dicapai. Proses pelaksanaan memerlukan pengawasan dan pengawasan itu dilakukan dengan penilaian prestasi kerja.

Menurut French (1994:331) mengatakan bahwa “*performance appraisal and review is the formal systematic assessment of how well employees*

are performing their jobs in relation to establish standards and the communication of that assessment to employees.” Sedangkan Cascio (1995:275) mendefinisikan *performance appraisal* sebagai “...*the system description of the job relevant strengths and weaknesses of an individual or a group.*”

Dari definisi atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sebagai suatu proses formal dan sistematis dimana prestasi kerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan sehingga perusahaan atau organisasi akan memperoleh sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.3.4. Kegunaan dan Keuntungan Penilaian Prestasi Kerja

Newstrom dan Davis (1996:342) menjelaskan bahwa terdapat sebelas kegunaan dari penilaian prestasi kerja bagi organisasi, antara lain :

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Memperbaiki kekurangan dalam proses staffing
7. Memperbaiki kesalahan informasi
8. Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan
9. Memberikan keputusan ketenagakerjaan yang adil.
10. Menghadapi tantangan eksternal
11. Umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia

Sedangkan Moon (1994:5-17) memberikan keuntungan penilaian prestasi kerja menjadi tiga hal penting yaitu keuntungan bagi karyawan yang

dinilai, bagi yang menilai dan bagi organisasi. Keuntungan-keuntungan bagi karyawan yang dinilai adalah sebagai berikut :

1. Menerima umpan balik
2. Kesempatan menyampaikan umpan balik kepada atasan
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
4. Kesempatan membicarakan prospek dan promosi karir.
5. Tujuan-tujuan penjas.
6. Diskusi tentang desain kerja.
7. Keuntungan dari gaji yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

2.1.3.5. Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Berikut ini adalah beberapa masalah penyimpangan yang sering muncul dalam penilaian prestasi kerja karyawan menurut Werther dan Davis (1996:348), antara lain :

1. Efek halo

Suatu penilaian yang didasari oleh perasaan pribadi sang penilai terhadap obyek yang dinilai, sehingga hasilnya tidak dapat maksimal, atau bisa diartikan terdapat hubungan yang sangat erat antara penilai dan yang dinilai.

2. Kesalahan akibat kecenderungan ke pusat

Masalah yang terjadi karena penilai kurang suka menilai dengan “efektif” atau “tidak efektif” sehingga melakukan distorsi terhadap peringkat yang ada dengan membuat nilai rata-rata bagi karyawan.

3. Penyimpangan akibat kelonggaran dan ketelitian

Masalah yang terjadi karena penilai cenderung memandang ringan proses penilaian prestasi kerja, yaitu dengan memandang semua karyawan berprestasi kerja baik.

4. Penyimpangan akibat lintas-budaya

Masalah yang terjadi karena penilai berbeda latar belakang dengan karyawan yang dinilai.

5. Penilaian pribadi

Masalah yang terjadi karena penilai mempunyai perasaan tidak suka terhadap obyek yang dinilai.

6. Efek resensi

Masalah yang terjadi karena rating biasanya dipengaruhi secara kuat oleh tindakan karyawan dalam waktu yang relative dekat dengan waktu penilaian.

2.1.3.6. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Werther dan Davis (1996:350) membagi metode penilaian prestasi kerja dalam dua kelompok besar, yaitu metode penilaian yang berorientasi ke masa lalu dan metode yang berorientasi ke masa depan. Pendekatan yang berorientasi ke masa lalu memiliki keuntungan dalam menilai prestasi kerja dibandingkan dengan yang berorientasi ke masa depan, dimana pegawai dapat memperoleh umpan balik yang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Kelemahannya adalah prestasi kerja yang sudah terealisasi pada masa lalu tidak bisa diubah lagi. Metode-metode yang berorientasi ke masa lalu sebagai berikut :

a. Skala pemeringkatan

Merupakan metode yang diterapkan dengan menyediakan evaluasi subyektif bagi prestasi kerja individu dalam bentuk skala dari rendah ke tinggi.

b. Daftar periksa

Metode yang menghendaki penilai untuk memilih satu dari pernyataan yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

c. Metode penilaian terbatas

Metode yang menghendaki penilai untuk menyeleksi pernyataan yang paling sesuai dengan karyawan yang sedang dinilai.

d. Metode kejadian kritis

Metode yang menghendaki penilai untuk mencatat pernyataan yang menggambarkan perilaku baik atau buruk karyawan dihubungkan dengan prestasi kerja mereka.

e. Pencatatan kecakapan

Penilaian pada metode ini dilakukan dengan memperhatikan catatan tentang kecakapan kerja karyawan yang terkait dengan aktivitas kerjanya.

f. Skala pemeringkatan berdasarkan perilaku kerja

Merupakan penerapan beberapa metode penilaian secara bertahap untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pekerjaan tertentu dihubungkan dengan perilaku individu.

g. Metode pengulasan kembali dari informasi lapangan

Metode yang memberikan standarisasi yang lebih besar dalam hal pengulasan kembali. Dimana pakar sumber daya manusia turun ke lapangan mendampingi para penyelia dan mencari informasi tentang prestasi kerja karyawan pada penyelia terkait.

h. Tes prestasi kerja dan observasi

Metode yang diterapkan bila jumlah pekerjaannya terbatas dan dilakukan berdasarkan tes pengetahuan atau ketrampilan.

i. Pendekatan evaluasi komparatif

Merupakan kumpulan dari metode-metode berbeda yang membandingkan prestasi kerja karyawan secara berpasangan dengan karyawan lainnya.

Sedangkan metode yang berorientasi ke masa depan terfokus pada prestasi kerja masa depan dengan mengevaluasi potensi karyawan atau mempersiapkan tujuan prestasi kerja masa depan. Ada empat metode yang sering digunakan yaitu :

a. Penilaian diri sendiri

Metode yang berguna jika tujuan evaluasi adalah melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensive cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Manajemen berorientasi sasaran

Merupakan metode dimana setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c. Penilaian psikologis

Metode yang berguna jika tujuan evaluasi adalah melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensive cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

d. Penilaian pusat

Suatu metode yang distandarisasikan, dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Bertujuan untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

2.1.3.7. Obyek Penilaian Prestasi Kerja

Soeprihanto (2000:24-25) mengemukakan bahwa “aspek-aspek penilaian yang perlu diperhatikan terbagi menjadi empat tingkat, yaitu tingkat pelaksana, mandor, penyelia, dan kepala bagian ke atas”. Pada tingkat pelaksana, aspek yang dinilai adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Untuk tingkat mandor, ditambahkan satu aspek lagi yakni kepemimpinan, sedangkan pada tingkat penyelia dan kepala bagian ke atas,

ditambahkan lagi aspek prakarsa. Menurut Soeprihanto, aspek-aspek tersebut dapat dikembangkan atau diperinci sehingga dapat mempermudah pelaksanaan penilaian.

Komponen-komponen prestasi kerja pegawai yang dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek dalam pelaksanaan pekerjaan seperti yang dikemukakan Soeprihanto (2000:95), yaitu :

1. Kesetiaan
2. Prestasi
3. Ketaatan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Tanggung jawab

2.1.4. Hubungan Kompensasi, Disiplin Dan Prestasi Kerja Karyawan

Kekuatan sumber daya manusia itu tercermin dari sikap dan perilaku disiplin karena disiplin mempunyai dampak kuat terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Triguno (2000:50) mengemukakan “bahwa salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu dapat tercermin dari sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai dampak kuat terhadap organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan”. Menurut Hasibuan (2001:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Lebih lanjut Hasibuan menjelaskan

bahwa disiplin yang baik seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Dengan menyadari bahwa tidak ada manusia yang sempurna yang luput dari kekhilafan dan kesalahan, tetaplah perlu bagi setiap organisasi untuk memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi dalam menjalankan berbagai tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan. Menurut Simamora (2001:748) terdapat “hubungan disiplin kerja yaitu tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut”.

Sedangkan Menurut Mondy dan Noe (1990) dalam Arfah dan Anshori (2005:373) “kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Penentu kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi kerja dari para karyawan. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada karyawan perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Teori ekuitas (*equity theory*) adalah teori yang menganjurkan bahwa kompensasi haruslah adil, atau sesuai dengan proporsi kontribusi setiap karyawan. Jika karyawan menyakini bahwa memperoleh kompensasi yang

rendah, maka karyawan akan meminta kompensasi yang lebih tinggi. Jika kompensasi tidak mengalami kenaikan, karyawan akan mengurangi kontribusinya. Teori ekuitas menekankan bagaimana karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaannya, apabila karyawan yakin bahwa diberi kompensasi yang tidak layak. Para pengawas harus mencegah ketidakpuasan dengan mengupayakan untuk memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan pengorbanan karyawan. Namun, permasalahannya adalah perbedaan persepsi dengan karyawan atas kontribusi yang diberikan pada karyawan. Jika suatu perusahaan dapat menentukan cara mengukur kontribusi dan kompensasi karyawan yang sesuai, maka karyawannya akan lebih merasa puas dan lebih termotivasi (Madura, 2001 : 10).

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Siagian (1998:305) berpendapat bahwa “pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja”. Dan Menurut Notoatmodjo (1991 : 153) bahwa “suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja dan kesemuanya itu akan berdampak pada penurunan atau peningkatan prestasi kerja karyawan”.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kompensasi sebelumnya telah dilakukan antara lain oleh Yetti Forsitah tahun 2002 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT.Astra Internasional Toyota Tbk (Cabang Basuki Rachmad)". Pada penelitian ini faktor-faktor yang diteliti adalah gaji, komisi dan bonus. Hasil dari penelitian ini ternyata semua faktor kompensasi finansial langsung secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Dasar teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya terdapat perbedaan. Dalam penelitian sebelumnya mengenai kompensasi menggunakan teori Mondy, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Simamora.

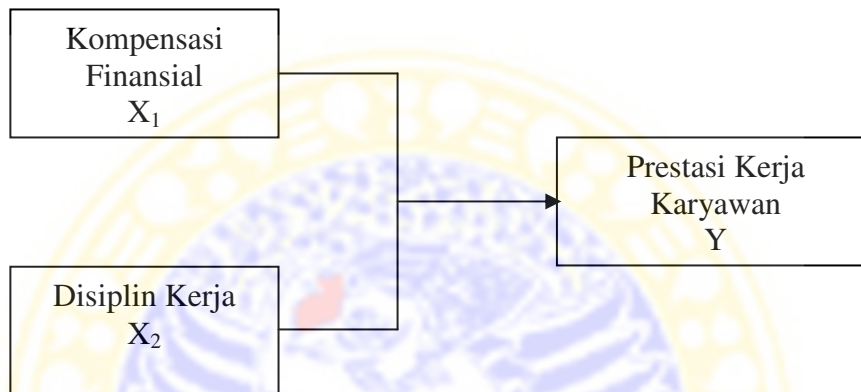
Penelitian tentang disiplin kerja sebelumnya dilakukan oleh Susiyanti tahun 1999, yang membahas "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada Kalpataru Tama di Sidoarjo". Pada penelitian ini faktor-faktor yang diteliti adalah faktor tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, disiplin pribadi. Hasil penelitian ini ternyata semua faktor disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Dasar teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya terdapat perbedaan. Dalam penelitian sebelumnya mengenai disiplin menggunakan teori Torrington dan Huat, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Hasibuan.

2.3. Model Analisis Dan Hipotesis

2.3.1. Model Analisis

Gambar 2.1.

Kerangka Pikir



2.3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini dan berdasarkan pemikiran sementara, maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha.
2. Bahwa kompensasi finansial yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melihat suatu permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada di PT. Oto Multi Artha Surabaya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:15) bahwa pendekatan ini menekankan pada penggunaan data yang berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). Data kuantitatif bersifat terstruktur maksudnya ragam data yang diperoleh dari sumbernya cenderung berpola terstruktur sehingga mudah dibaca oleh periset karena dalam mengumpulkan data, periset menggunakan alat yang terstruktur, misalnya alternatif jawaban terhadap pertanyaan yang disampaikan kepada responden. Alhasil responden sekedar memilih jawaban yang sesuai dengan pendapatnya

3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X_1) adalah Kompensasi Finansial dari PT. Oto Multi Artha.
2. Variabel bebas (X_2) adalah Disiplin Kerja dari PT. Oto Multi Artha.

3. Variabel terikat (Y) adalah Prestasi Kerja Karyawan dari PT. Oto Multi Artha.

3.3. Definisi Operasional Variabel

A. Variabel Bebas

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Adalah suatu sistem yang berfungsi sebagai pemotivasi personel dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Artinya sebelum bekerja, seseorang pada umumnya akan melihat penggajian atau hasil apa yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan teori Simamora dengan indikator-indikator sebagai berikut :

A. Kompensasi Finansial Langsung :

- a. Gaji Pokok adalah Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan diberikan secara rutin.
 1. Kesetaraan gaji yang diterima dengan karyawan lain dalam tanggung jawab yang sama
 2. Kesesuaian pemberian gaji dengan pengalaman.
 3. Kesesuaian pemberian gaji dengan keahlian.
 4. Kecukupan gaji bagi karyawan secara individual yang disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari.

5. Kenaikan gaji pokok secara berkala akan mampu mendorong untuk bekerja lebih giat.
- b. Bonus adalah Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan diberikan apabila terdapat peningkatan prestasi karyawan dan perolehan laba perusahaan
1. Kesetaraan bonus yang diterima dengan karyawan lain dalam tanggung jawab yang sama.
 2. Kelayakan pemberian bonus dengan prestasi secara individual dan prestasi perusahaan.
 3. Bonus akan diberikan oleh perusahaan apabila karyawan masuk kerja pada hari minggu atau hari besar sesuai dengan harapan karyawan.
- B. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
- Kompensasi Pelengkap adalah Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan kesehatan.
1. Kesetaraan tunjangan transport dengan karyawan lain dalam tanggung jawab yang sama.
 2. Tunjangan makan akan dipotong sejumlah tertentu untuk setiap hari karyawan tidak masuk kerja
 3. Kelayakan dan kesesuaian pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan menjadi hak karyawan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hasibuan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan pekerjaan

Kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, melainkan juga harus menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan, kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari karyawan

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan merupakan sikap pimpinan yang menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dimaksudkan adalah kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman.

5. Waskat

Mengawasi dan memberikan petunjuk apabila ada bawahnya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan adalah tindakan tegas dari pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

B. Variabel Terikat.

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini menggunakan teori Soeprihanto dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kesetiaan, merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Prestasi, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi
3. Ketaatan, merupakan ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan di organisasi.
4. Kejujuran, merupakan kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan di organisasi.
5. Kerjasama, merupakan kemampuan karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Tanggung jawab, merupakan tanggungjawab karyawan ketika dihadapkan halangan atau rintangan berusaha untuk mencari solusi dari permasalahan itu dengan sebaik-baiknya.

Untuk mengetahui terhadap sistem penggajian dan disiplin kerja digunakan skala pengukuran yaitu skala interval dengan pengukuran skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian. Dalam penelitian ini digunakan skala lima poin, dengan perincian sebagai berikut :

- 1 = Sangat Setuju
- 2 = Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Tidak Setuju
- 5 = Sangat Tidak Setuju

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden dengan menggunakan instrument kuesioner secara personal dan sifatnya tertutup, dimana dibatasi dengan alternatif jawaban. Dengan menggunakan metode kuesioner ini dapat membantu peneliti dalam memperoleh data-data yang diperlukan.
2. Data sekunder Data yang diperoleh berdasarkan data-data yang sudah ada sebelumnya yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi dalam bentuk publikasi yang dilakukan oleh perusahaan. Dan juga data sekunder lainnya diperoleh dari masalah yang diteliti, landasan teori dan bahan pendukung lainnya yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan bahan dari buku teks, artikel dan majalah.

3.5. Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini data yang diperlukan adalah data subyek yaitu data yang berupa persepsi atau opini, sikap, pengalaman untuk karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi obyek penelitian. Adapun teknik penentuan sampel adalah melalui populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Oto Multi Artha Surabaya sejumlah 60 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2003:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PT. Oto Multi Artha Surabaya. Teknik sampel yang digunakan adalah metode *non propobality sampling* dengan teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003:61)

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari catatan-catatan perusahaan dan literatur-literatur pendukung yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai acuan dalam mencari pemecahan dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penulisan ini.

2. Survey Lapangan

Survei lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan secara langsung pada obyek penelitian dengan menggunakan cara:

a. Kuesioner

Pengambilan data dengan jalan menyebarkan angket berisi daftar pertanyaan seputar hal-hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini.

b. Wawancara

Pengambilan data dengan jalan mengadakan tanya jawab dengan orang-orang yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

c. Observasi

Pengamatan langsung yang dilakukan terhadap obyek penelitian di lapangan dengan mengikuti kegiatan dan melakukan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai macam hal yang berkaitan dengan penelitian ini yang dijumpai pada obyek penelitian.

d. Dokumentasi

Mengutip data-data kuantitatif dari arsip-arsip (dokumen-dokumen) perusahaan yang menjadi obyek penelitian

3.7. Pengujian Kuisisioner

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r tabel $\leq r$ hitung, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid dan sebaliknya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuisisioner) yang digunakan. Untuk mengetahui keandalan kuisisioner digunakan pendekatan pengukuran reliabilitas internal dengan menghitung nilai *cronbach Alpha*, jika lebih besar dari 0,06 maka dinyatakan reliabel.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unblased Estimator*), artinya pengambilan keputusan uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE, maka harus dipenuhi diantara 3 asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar oleh regresi linier yaitu :

1. Tidak boleh ada autokorelasi.
2. Tidak boleh ada multikolinieritas.
3. Tidak boleh ada heteroskedastisitas.

Berikut ini uraian singkat mengenai ke tiga asumsi tersebut :

1. Autokorelasi.

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai “korelasi antara data observasi yang diurutkan berdasarkan urutan waktu (data *time series*) atau data yang diambil pada waktu tertentu (data *cross sectional*)” (Gujarati, 1999:201). Jadi dalam model regresi linear diasumsikan tidak terdapat gejala autokorelasi. Artinya nilai residual (Yobservasi–Yprediksi) pada waktu ke-t (e_t) tidak boleh ada hubungan dengan nilai residual periode sebelumnya (e_{t-1}).

1). Pedoman model regresi untuk mendeteksi autokorelasi menurut besaran

DW (Durbin-Watson):

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D-W -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W dibawah $+2$ berarti ada autokorelasi negative.

2. Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1 dan angka tolerance mendekati angka 1 serta koefisien korelasi antar variabel bebas dibawah nilai 0,5 (Gujarati, 1999:157).

3. Heteroskedastisitas.

Pada regresi linier, nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel (X). Hal ini bisa diidentifikasi dengan menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas dimana nilai probabilitas yang diperoleh harus lebih besar dari 0,05. Rumus *Rank spearman* adalah (Gujarati, 1999 : 188):

$$r_s = 1 - 6 \left| \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right|$$

Keterangan :

d_i = Perbedaan dalam rank antara residual dengan variabel bebas ke-1.

N = Banyaknya data

3.8. Teknik Analisis

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan model dan alat analisis yang tepat guna memecahkan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya.

Bentuk model yang dipilih adalah regresi linier berganda, yaitu model yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh dua atau lebih variabel terikat. Melalui analisis regresi ini dapat dijelaskan bagaimana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bentuk Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Disiplin Kerja

e = Variabel pengganggu

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Hipotesis

Penelitian yang digunakan adalah sensus, karena itu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian sensus, hipotesis tidak diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik, karena itu pengujian signifikan seperti halnya uji F dan uji t tidak diperlukan.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui korelasi/hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilakukan dengan cara melihat nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan cara melihat nilai R^2 atau *R Square* (koefisien determinasi) yang diperoleh (Santoso, 2001:167).

3.9.2. Pengujian hipotesis secara Simultan

Pengujian hipotesis secara klasik statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian dengan menggunakan uji F untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis Statistik :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, jika variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$, jika variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Level of signifikan (α) = 0,05

3. Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Gujarati, 1999})$$

Keterangan :

F_{hitung} : Hasil perhitungan

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variable bebas

n : Jumlah data

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berarti secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (berarti secara simultan variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

3.9.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15.0. pengujian dengan menggunakan uji t untuk mengetahui adanya variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dan apabila masing-masing variabel bebas ternyata berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dilihat nilai r^2 , dimana variabel yang mempunyai nilai yang terbesar maka variabel itulah yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis statistik :

1. H_0 = koefisien regresi tidak signifikan
 H_1 = koefisien regresi signifikan
2. jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Oto Multi Artha

Didirikan dengan nama Manunggal Multi Finance pada tahun 1994, perusahaan melakukan perubahan nama menjadi Oto Multiartha (OTMA), untuk mencerminkan fokusnya pada pasar mobil yang sedang berkembang pada pertengahan tahun 1990-an. Pada tahun 1996, dua pemegang saham lainnya, Sumitomo Corporation dari Jepang dan Sinar Mas Multiartha di Indonesia bergabung dengan dewan OTMA. Modal awal Sumitomo Corporation yang menguasai saham 47.5% selanjutnya ditambah pada tahun 1998 menjadi 76,14% dalam perusahaan. Sisanya 21,59% saat ini dikuasai oleh Sinar Mas Multiartha, dan 2,27% dikuasai oleh Wahanamulya Securindo.

Pada tahun 2003, Wahanamulya Securindo selanjutnya direstrukturisasi ke dalam perusahaan holding dan namanya dirubah menjadi Summit Auto Group (SAG), dimana Sumitomo Corporation menguasai 99,75%. Ini merupakan pergerakan yang sangat strategis karena OTMA, sekarang merupakan pemain independen terbesar dalam bidang pembiayaan otomotif dengan modal disetor terbesar di Indonesia ini harus melengkapi diri dengan segala upaya untuk mempertahankan dan memperkuat posisi pasarnya dalam menghadapi tantangan-tantangan baru dimasa yang akan datang.

Keberhasilan OTMA pada pasar pembiayaan otomotif di Indonesia terutama sekali dipengaruhi oleh posisinya yang strategis dan pemahaman akan kondisi pasar, yang selanjutnya diperkuat oleh sumber-sumber pendanaan yang didiversifikasi dengan baik dan kokoh, dengan menerapkan salah satu dari mekanisme kontrol manajemen resiko kredit terketat dalam bidang industri.

Sebagai perusahaan pembiayaan otomotif independen *non-captive* terbesar saat ini di Indonesia, OTMA tidak mengikat para produsen mobil besar kecuali mereka yang menjadi mitra-dealer dan pelanggannya. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk merumuskan kualitas dan integritas pelayanannya terhadap seluruh jajaran dealer dan pelanggan yang merupakan hal yang jarang dilakukan pada pasar ini.

Untuk membuktikan komitmennya kepada lebih dari 3.000 mitra-dealer dan lebih dari 64.000 pelanggan aktif, OTMA telah berhasil menyisihkan modal untuk mengembangkan teknologi informasi yang dikombinasikan dengan pemahaman akan kondisi pasar untuk mendorong prakarsa yang *innovatif* dengan menggunakan teknologi *e-commerce* dalam bidang industri pembiayaan otomotif. OTMA adalah yang pertama menciptakan otomotif Web-Site Portal yang dipersembahkan demi kemudahan para pelanggan dan para dealer. Selain kemampuan mengakses apa yang dikenal dengan 24x7, teknologi ini juga memberikan tambahan kemudahan untuk mengakses dengan menggunakan alat yang sesuai seperti Desktop PC, Personal Digital Assistant (PDA).

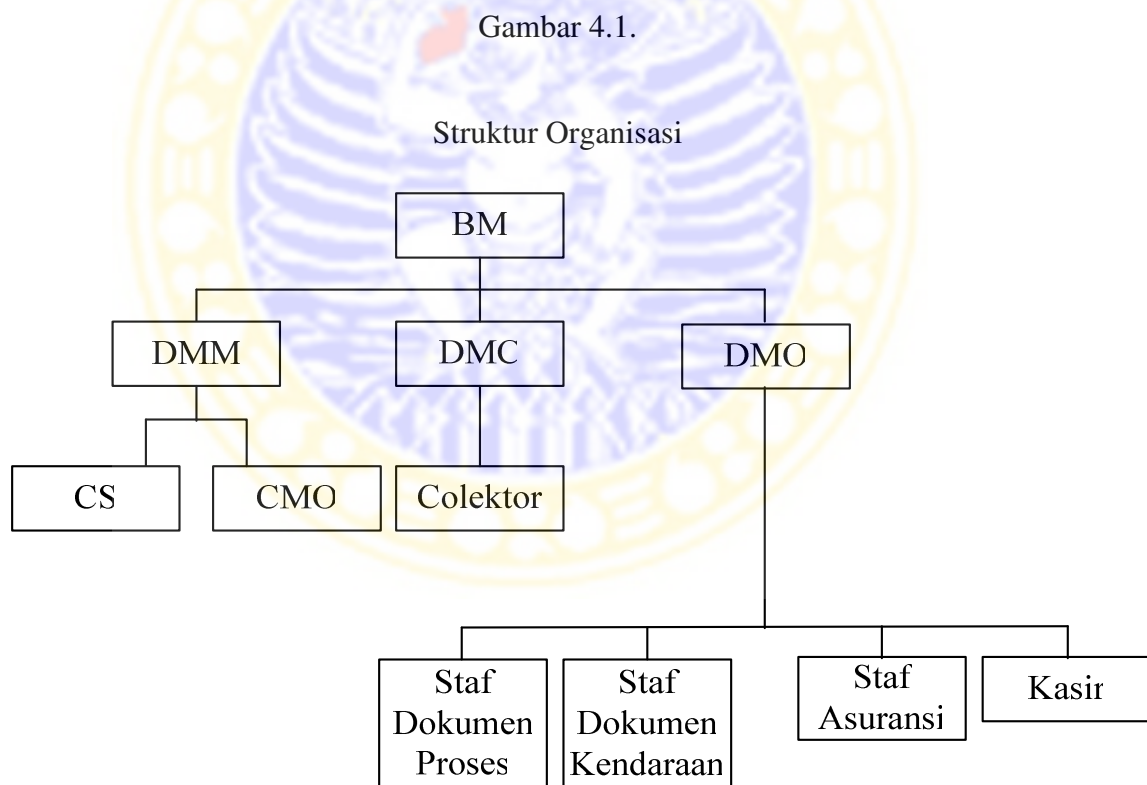
Web-portal juga memberikan manfaat bagi para mitra-dealer yang melayani baik sebagai dealer dengan web-sitenya sendiri maupun mereka yang tidak menggunakan. Para dealer yang sudah mempunyai website tetapi ingin berkolaborasi dengan oto.co.id dapat bergabung dalam program Oto Affiliated Dealer (ODA), sedangkan bagi para dealer yang belum memiliki website tetapi ingin mempunyai *website* tanpa harus mengeluarkan banyak biaya dapat berkolaborasi bersama oto.co.id dalam program Oto Virtual Dealer (OVD). Perangkat itu disimpan dan diperbaharui secara regular oleh OTMA. Informasi yang disediakan bagi para pelanggan dan dealer antara lain termasuk model dan harga mobil terbaru, gambaran tampilan interior dan eksterior dan spesifikasi teknis serta pilihan warna.

Para pembeli mobil dapat dengan mudah mengakses situs setiap saat 24 jam x 7 hari untuk melaksanakan simulasi pinjaman dan anggaran setelah itu juga menawarkan keistimewaan pengajuan pinjaman melalui on-line. Selain dari itu dan dalam upaya untuk mempertahankan 'sentuhan secara personal', OTMA seperti halnya pada akhir tahun 2003, juga telah memperluas jaringan ke kantor-kantor cabang di 26 lokasi di 18 kota besar di Indonesia. Akhirnya, seluruh pelanggan OTMA juga dapat menikmati pembiayaan dengan tingkat suku bunga tetap bergaransi baik untuk mobil baru maupun mobil bekas dengan model mobil dan syarat pembiayaan yang sesuai dengan kemampuan keuangan mereka.

Sumitomo Corporation dari Jepang dengan langkah mantap membuktikan komitmennya di Indonesia yang berurat-akar dalam operasi

OTMA. Sementara itu tindakan cepat lainnya untuk mengatur masa sulit pada tahun 1997 dan krisis mata uang pada tahun 1998 dan mencairnya perekonomian, maka Sumitomo Corporation mengambil langkah untuk menambah modalnya di OTMA menjadi 76,14%. Pada saat itu, perusahaan juga memberikan fasilitas “Letter of Guarantee” sebagai sumber pendanaan terakhir untuk menjaga resiko pinjaman bank asing

4.1.2. Struktur Organisasi



Sumber : PT. Oto Multi Artha

Keterangan :

1. BM : Branch Manager

2. DMM : Deputi Manager Marketing
3. DMC : Deputi Manager Colection
4. DMO : Deputi Manager Operational
5. CMO : Credit Marketing Officer
6. CS : Costumer Service

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya. Untuk memperjelas uraian pada pembahasan maka berikut ini akan ditampilkan karakteristik para responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 orang responden yang terdiri dari keseluruhan karyawan berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 tidak termasuk *Branch Manajer* didalamnya diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	71,7
2	Wanita	17	28,3
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki – laki yakni sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3%.

2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 orang responden yang terdiri dari keseluruhan karyawan berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 tidak termasuk *Branch Manajer* didalamnya diperoleh gambaran berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	6	10
2	26-31 Tahun	20	33,3
3	32-38 Tahun	19	31,7
4	39-45 Tahun	13	21,7
5	> 45 Tahun	2	3,3
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada umur 20 sampai dengan 25 tahun yakni sebanyak 6 orang atau sebesar 10%, kemudian yang mempunyai umur 26 sampai dengan 31 tahun yakni sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%, lalu yang mempunyai umur 32 sampai dengan 38 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, kemudian pada umur 39 sampai dengan 45 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7% dan sisanya yang mempunyai umur lebih dari 45 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%.

3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 orang responden yang terdiri dari keseluruhan karyawan berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 tidak termasuk *Branch Manajer* didalamnya diperoleh gambaran berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
3	Diploma	20	33,3
4	S1	28	46,7
5	S2	7	11,7
6	S3	5	8,3
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada pendidikan Diploma sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%, lalu yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 28 orang atau sebesar 46,7%, kemudian yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 11,7%, dan sisanya yang memiliki pendidikan S3 sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3%.

4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 orang responden yang terdiri dari keseluruhan karyawan berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 tidak termasuk *Branch Manajer* didalamnya diperoleh gambaran berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	5	8,3
2	1-3 Tahun	13	21,7
3	3-5 Tahun	15	25
4	>5 Tahun	27	45
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah memiliki bekerja selama kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3%, selain itu sebanyak 13

orang atau sebesar 21,7% telah bekerja antara 1 sampai dengan 3 tahun. Selanjutnya sebanyak 15 orang atau sebesar 25% telah bekerja selama antara 3 sampai 5 tahun dan sisanya lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 45%.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila $r \text{ tabel} \leq r \text{ hitung}$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid dan sebaliknya.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,383	0,168	Valid
2	0,526	0,168	Valid
3	0,703	0,168	Valid
4	0,620	0,168	Valid
5	0,635	0,168	Valid
6	0,379	0,168	Valid
7	0,510	0,168	Valid
8	0,724	0,168	Valid
9	0,526	0,168	Valid
10	0,684	0,168	Valid
11	0,500	0,168	Valid

Sumber :lampiran 3.1

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh untuk 11 item pertanyaan kompensasi financial (X_1) yang memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0,168 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam variabel ini telah valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,235	0,168	Valid
2	0,421	0,168	Valid
3	0,627	0,168	Valid
4	0,558	0,168	Valid
5	0,542	0,168	Valid
6	0,561	0,168	Valid
7	0,579	0,168	Valid
8	0,357	0,168	Valid

Sumber : lampiran 3.2

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh untuk 8 item pertanyaan disiplin kerja (X_2) yang memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0,168 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam variabel ini telah valid.

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,372	0,168	Valid
2	0,612	0,168	Valid
3	0,534	0,168	Valid
4	0,801	0,168	Valid
5	0,314	0,168	Valid
6	0,620	0,168	Valid

Sumber : lampiran 3.3

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh untuk 6 item pertanyaan prestasi kerja (Y) yang memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0,168 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam variabel ini telah valid.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuisisioner) yang digunakan. Untuk mengetahui keandalan kuisisioner digunakan pendekatan pengukuran reliabilitas internal dengan menghitung nilai *cronbach Alpha*, jika lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel.

Selanjutnya pengujian dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dari masing-masing kuesioner, dimana dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Item pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Kompensasi Financial (X_1)	0,866	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,781	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,788	Reliabel

Sumber : lampiran 3.1- 3.2 - 3.3

Menurut Imam Ghozali, (2002:133) pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach Alpha*, suatu kuesioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang diperoleh nilainya lebih besar dari 0,6 hal tersebut menunjukkan bahwa semua item telah reliabel.

4.2.3. Deskripsi Variabel

Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui rekapitulasi jawaban yang diberikan oleh 60 orang responden dalam penelitian ini. Untuk lebih memperjelas uraian pada pembahasan maka akan diberikan kategori jawaban berdasarkan interval yang diukur dengan menggunakan skala Likert dan mempunyai interval yang sama selengkapnya sebagai berikut :

Batasan Interval :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 4.9.

Kategori Penilaian

Interval	Kompensasi Financial	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja Karyawan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,60	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
2,61 – 3,38	Netral	Netral	Netral
3,39 – 4,19	Setuju	Setuju	Setuju
4,20 – 5	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

4.2.4. Variabel Kompensasi Finansial (X₁) (Gaji Pokok)

Untuk memperjelas uraian pada pembahasan, berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel kompensasi finansial (gaji pokok) :

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1)
(Gaji Pokok)

No	Pertanyaan	Mean	Penilaian
1	Perusahaan memberikan kesetaraan gaji yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.	3,38	netral
2	Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu dalam bekerja di perusahaan	3,32	netral
3	Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan keahlian yang Bapak/Ibu miliki di perusahaan	3,28	netral
4	Perusahaan dalam memberikan gaji bagi karyawan secara individual telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari.	3,48	setuju
5	Perusahaan memberikan kenaikan gaji pokok secara berkala bagi karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat.	3,38	netral
	Mean skor	3,36	netral

Sumber : hasil jawaban responden (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa penyebaran jawaban dari 60 orang responden karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata variabel kompensasi finansial (X_1) (gaji pokok) memiliki mean skor 3,36 atau masuk kategori netral. Artinya responden mengaku perusahaan memberikan kesetaraan gaji yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan, serta sesuai dengan pengalaman mereka dalam bekerja di perusahaan. Gaji yang mereka terimapun telah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki di perusahaan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari dan perusahaan memberikan kenaikan gaji pokok secara berkala untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat.

4.2.5. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Bonus)

Untuk memperjelas uraian pada pembahasan, berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel kompensasi finansial (bonus) :

Tabel 4.11

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Bonus)

No	Pertanyaan	Mean	Penilaian
1	Perusahaan memberikan kesetaraan bonus yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan	3,53	setuju
2	Bonus yang Bapak/Ibu terima diberikan sesuai dengan standar dalam pencapaian prestasi Bapak/Ibu secara individual maupun prestasi perusahaan.	3,40	setuju
3	Bonus akan diberikan oleh perusahaan jika Bapak/Ibu masuk kerja pada hari minggu atau hari besar sesuai dengan ketentuan perusahaan	3,47	setuju
	Mean skor	3,46	setuju

Sumber : hasil jawaban responden (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa penyebaran jawaban dari 60 orang responden karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata variabel kompensasi finansial (X_1) (bonus) memiliki mean skor 3,46 atau masuk kategori setuju. Artinya responden berpendapat bahwa perusahaan memberikan kesetaraan bonus yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan, kemudian bonus yang diberikan sesuai dengan standar dalam pencapaian prestasi secara individual maupun prestasi perusahaan dan bonus juga diterima jika masuk kerja pada hari minggu atau hari besar.

4.2.6. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Kompensasi Pelengkap)

Untuk memperjelas uraian pada pembahasan, berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel kompensasi finansial (kompensasi pelengkap) :

Tabel 4.12

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X_1) (Kompensasi Pelengkap)

No	Pertanyaan	Mean	Penilaian
1	Perusahaan memberikan kesetaraan tunjangan transport yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan	3,52	setuju
2	Tunjangan makan Bapak/Ibu akan dipotong sejumlah tertentu bila pada hari tersebut Bapak/Ibu tidak masuk kerja	3,38	setuju
3	Tunjangan kesehatan yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan standar dan kelayakan dari perusahaan	3,37	setuju
	Mean skor	3,42	setuju

Sumber : hasil jawaban responden (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa penyebaran jawaban dari 60 orang responden karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata variabel kompensasi finansial (X_1) (kompensasi lengkap) memiliki mean skor 3,42 atau masuk kategori setuju. Artinya responden berpendapat bahwa mereka tidak setuju tentang perusahaan memberikan kesetaraan tunjangan transport yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan, serta tunjangan makanan akan dipotong sejumlah tertentu bila pada hari tersebut bila tidak masuk

kerja dan tunjangan kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan standar dan kelayakan dari perusahaan.

4.2.7. Variabel Disiplin Kerja

Untuk memperjelas uraian pada pembahasan, berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel disiplin kerja :

Tabel 4.13

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Mean	Penilaian
1	Perusahaan memberikan kedisiplinan untuk setiap karyawan tanpa terkecuali untuk menunjang tujuan perusahaan	3,22	netral
2	Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menginspirasi Bapak/Ibu dalam bekerja	3,28	netral
3	Perusahaan memberikan penghargaan kepada Bapak/Ibu karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.	3,30	netral
4	Perusahaan memberikan kebijaksanaan yang sama untuk setiap karyawan dalam pemberian penghargaan ataupun hukuman	3,35	netral
5	Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk apabila Bapak/Ibu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,40	setuju
6	Perusahaan memberikan sanksi hukuman untuk setiap karyawan yang indisipliner yang bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan	3,23	netral
7	Pimpinan selalu menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner tanpa terkecuali	3,43	setuju
8	Bapak/Ibu selalu melakukan hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan untuk menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan	3,27	netral
	Mean skor	3,31	netral

Sumber : hasil jawaban responden (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa penyebaran jawaban dari 60 orang responden karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata variabel disiplin kerja (X_2) memiliki mean skor 3,31 atau masuk kategori netral. Artinya responden berpendapat bahwa perusahaan memberikan kedisiplinan untuk setiap karyawan tanpa terkecuali untuk menunjang tujuan perusahaan, pimpinan juga mempunyai kemampuan untuk menginspirasi dalam bekerja, serta perusahaan akan memberikan penghargaan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya, perusahaan juga memberikan kebijaksanaan yang sama untuk setiap karyawan dalam pemberian penghargaan ataupun hukuman.

Selain itu pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan memberikan sanksi hukuman untuk setiap karyawan yang indiscipliner yang bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan, pimpinan selalu menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner tanpa terkecuali dan selalu melakukan hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan untuk menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

4.2.8. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Untuk memperjelas uraian pada pembahasan, berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel prestasi kerja karyawan :

Tabel 4.14**Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Mean	Penilaian
1	Karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi karyawan dalam perusahaan.	3,52	setuju
2	Karyawan mempunyai hasil kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,38	netral
3	Karyawan selalu menjalankan ketaatan dan kepatuhan dalam peraturan yang ada di perusahaan	3,37	netral
4	Karyawan selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.	3,33	netral
5	Karyawan selalu dapat bekerja sama dengan baik, walaupun dengan pihak manajemen maupun karyawan lain.	3,45	setuju
6	Karyawan mampu menyelesaikan permasalahannya dengan sebaik-baiknya meski berbeda dengan bidang yang mereka geluti.	3,30	netral
	Mean skor	3,39	setuju

Sumber : hasil jawaban responden (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa penyebaran jawaban dari 60 orang responden karyawan PT. Oto Multi Artha di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean skor 3,39 atau masuk kategori setuju. Artinya responden berpendapat bahwa karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi anggota dalam perusahaan, mereka mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu menjalankan ketaatan dan kepatuhan dalam peraturan yang ada di perusahaan, selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, selalu dapat bekerja sama dengan baik walaupun dengan pihak manajemen maupun karyawan lain dan karyawan mampu

menyelesaikan permasalahannya dengan sebaik-baiknya meski berbeda dengan bidang yang mereka geluti.

4.3. Analisis Model Dan Pembuktian Hipotesis

Uji pembuktian dari hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, terlebih dahulu dilakukan penghitungan koefisien korelasi yang menyatakan arah dan besar atau kuatnya korelasi antara variabel kompensasi finansial (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.00 For Windows*.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	t	Sig	Beta
1	Kompensasi Finansial (X_1)	0,521	11,946	0,000	0,833
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,130	2,038	0,046	0,142
R	→ 0,851	F change	→ 74,612		
R Squared	→ 0,724	Sig F.	→ 0,000		
Constanta	→ -2,618	Durbin Watson	→ 1,428		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut (lampiran 6) :

$$Y = -2,618 + 0,521 X_1 + 0,130 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas mempunyai arti bahwa:

$b_0 = \text{Konstanta} = -2,618$

Apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar $-2,618$.

$b_1 = \text{Koefisien regresi untuk } X_1 = 0,521$

Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial (X_1) yaitu 0,521 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 1 satuan, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,521 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel dukungan manajemen puncak (X_1) sebesar 1 satuan, dapat menurunkan pula prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,521 dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X_2) adalah konstan.

$b_2 = \text{Koefisien regresi untuk } X_2 = 0,130$

Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan dan pendidikan pemakai (X_2) yaitu 0,130 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,130 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, dapat menurunkan prestasi kerja karyawan (Y)

sebesar 0,130 pula dengan asumsi bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) adalah konstan.

4.3.1. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.1.1. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa suatu periode tertentu dipengaruhi oleh periode sebelumnya atau dipengaruhi oleh *series* dan *cross sectional* menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak akurat. Gejala auto korelasi mengakibatkan hasil analisis regresi tidak lagi efisien atau varian tidak lagi maksimum. Untuk melihat ada atau tidak adanya autokorelasi dapat dilihat dari besarnya Angka DW, dengan patokan (Gujarati, 1988: 216).

1. Angka D-W dibawah $- 2$ ada autokorelasi (positif)
2. Angka d-W diatas $+ 2$ ada autokorelasi (negatif)
3. Angka Berada diantara $- 2$ sampai $+ 2$ Tidak ada Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa besarnya nilai durbin watson yakni sebesar 1,428 dimana nilai tersebut berada pada diantara $- 2$ sampai $+ 2$ sehingga dapat diputuskan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

4.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Salah satu asumsi persamaan regresi berganda adalah bahwa antar variabel bebas tidak terjadi hubungan, dengan kata lain masing-masing variabel bebas adalah independen dengan variabel bebas yang lain. Jika gejala multikolinieritas terjadi maka model regresi yang dihasilkan akan menjadi tidak sah untuk menaksir nilai variabel independen.

Uji asumsi multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1 dan angka tolerance mendekati angka 1 serta koefisien korelasi antar variabel bebas dibawah nilai 0,5 (Gujarati, 1999:157).

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	0,998	1,002
2	Disiplin Kerja	0,998	1,002

Dependent Variabel : Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel bebas memiliki nilai < 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinier.

4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada regresi linier, nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel (X). Hal ini bisa diidentifikasi dengan menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas dimana nilai probabilitas yang diperoleh harus lebih besar dari 0,05. Rumus *Rank spearman* adalah (Gujarati, 1999 : 188):

$$r_s = 1 - 6 \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

d_i = Perbedaan dalam rank antara residual dengan variabel bebas ke-1.

N = Banyaknya data

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai mutlak dari residual	Taraf Signifikansi
1	Kompensasi Finansial (X ₁)	-0,046	0,729
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,070	0,593

Sumber : lampiran 5

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa, tingkat signifikan koefisien *Rank Spearman* untuk semua variabel bebas terhadap residual adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2. Pembuktian Hipotesis

4.3.2.1. Pengujian Nilai R

Koefisien Determinasi berganda (R^2) adalah estimasi proporsi variabel terikat Y yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel secara bersama-sama terhadap nilai variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berganda ini berkisar antara 0 dan 1. Bila R^2 semakin mendekati 0, maka pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin kecil. Sebaliknya, bila nilai R^2 cenderung mendekati 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga semakin besar.

Agar dapat diketahui apakah komponen kompensasi financial dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Oto Multi Artha maka dapat dilihat dari besarnya nilai Koefisien Determinasi berganda (R^2) setelah dilakukan pengolahan data yakni sebesar 0,724 atau 72,4% yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan 72,4% oleh semua variabel bebas terhadap variabel tergantung cukup besar.

4.3.2.2. Uji F

Tujuan melakukan uji F adalah menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel kompensasi financial dan disiplin kerja yang diindividualisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

Pengujian hipotesis secara klasik statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian dengan menggunakan uji F untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis Statistik :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, jika variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, jika variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of signifikan (α) = 0,05

3. Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Gujarati, 1999})$$

Keterangan :

F_{hitung} : Hasil perhitungan

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variable bebas

n : Jumlah data

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berarti secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (berarti secara simultan variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Setelah dilakukan pengujian terhadap data yang digunakan diperoleh hasil yang selengkapnya akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Mengetahui F_{hitung} dan Tingkat signifikansinya.

Nilai kritis uji-F dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 60$, jumlah variabel bebas (k) = 2 serta $df = 57 (60-2-1)$.

2. Mengambil Keputusan

- a. Bila F_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05 (5\%)$, maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Artinya secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- b. Bila F_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05 (5\%)$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3. Mengambil Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 74,612 dan terbukti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (lampiran 6) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Oto Multi Artha (Menolak H_0 dan Menerima H_1).

Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Tahap-tahap dalam uji t sebagai berikut :

1. Menentukan Perumusan Hipotesis :

$H_0: B_1 = 0$ berarti secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_0: B_1 \neq 0$ berarti secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Mengetahui t_{hitung} dan Tingkat signifikansinya.

Nilai kritis uji-t dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 60$, jumlah variabel bebas (k) = 2 serta $df = 57$ ($60-2-1$)

3. Mengambil Keputusan

a. Bila t_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Artinya secara parsial variabel

kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Bila t_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Mengambil Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18

Perbandingan t_{Tabel} dengan t_{hitung}

Variabel	T_{Tabel}	T_{hitung}
Kompensasi Finansial (X_1)	2,000	11,946
Disiplin Kerja (X_2)	2,000	2,038

Sumber : Lampiran 10

Dengan demikian berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} di mana nilai t_{hitung} terletak di luar interval nilai t_{Tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Oto Multi Artha (Menolak H_0 dan Menerima H_1).

Selanjutnya dilakukan uji koefisien parsial untuk mengetahui pengaruh dominan diantara kedua variabel bebas yakni kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dilakukan

dengan dengan melihat nilai *Beta* dari kedua variabel yang diperoleh dengan cara nilai koefisien analisis statistik. Semakin besar nilai koefisien *Beta* dari suatu variabel, maka semakin besar pula pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.19
Perhitungan Nilai Beta

Variabel	<i>Beta</i>
Kompensasi finansial (X_1)	0,833
Disiplin Kerja (X_2)	0,142

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai *Beta* sebesar 0,833. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Oto Multi Artha dapat terbukti kebenarannya.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat terbukti kebenarannya dan melalui pengujian tersebut juga diketahui bilamana variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Karyawan senantiasa mengharapkan penghargaan atas setiap prestasi kerja yang telah dicapainya dan jika prestasi kerja itu dihargai oleh pihak manajemen atau organisasi maka karyawan atau staf akan memelihara kinerja baiknya bahkan akan meningkatkan prestasi kerjanya di masa mendatang. Jika karyawan menyakini bahwa memperoleh kompensasi yang rendah, maka karyawan akan meminta kompensasi yang lebih tinggi. Jika kompensasi tidak mengalami kenaikan, karyawan akan mengurangi kontribusinya.

Hasil tersebut dapat mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989) dalam (Halim, dkk, 2000:223) mengatakan bahwa "kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja dan itu akan berdampak pada penurunan atau peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, harus lebih ditingkatkan. Apabila karyawan memandang kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka prestasi kerja karyawan bisa menurun. Untuk menunjang hal tersebut, maka diperlukan adanya program-program kompensasi yang dirasa sangat penting karena mencerminkan upaya pencapaian tujuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Agar karyawan dapat

bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan perasaan puas terhadap perusahaan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha telah terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F : nilai $F_{hitung} = 74,612$ pada signifikan $0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. penilaian ini ditunjang pula dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,724$ berarti bahwa $72,4\%$ prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan disiplin kerja.
2. Bahwa kompensasi finansial yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha telah terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Beta* untuk variabel kompensasi finansial (X_1) adalah sebesar $0,833$ yang lebih besar dari nilai *Beta* untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,142$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pada bagian ini disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Manajemen PT. Oto Multi Artha (Cabang Ngagel) Surabaya harus mengembangkan strategi – strategi dalam perusahaan dan agar lebih kreatif lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan melalui kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja yang akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan yaitu menjaga reputasi perusahaan dan dapat meningkatkan jumlah pelanggan.
2. Bagi pihak manajemen PT.Oto Multi Artha (Cabang Ngagel) Surabaya diharapkan memberi banyak perhatian terhadap kompensasi finansial bagian bonus karena faktor ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu harus diadakan peningkatan-peningkatan secara berkala terhadap bonus yang diberikan kepada karyawan, karena dengan adanya peningkatan terhadap bonus yang diterima akan dapat menimbulkan motivasi positif yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi pihak manajemen PT.Oto Multi Artha (Cabang Ngagel) di Surabaya untuk memelihara kedisiplinan kerja karyawan harus selalu memperhatikan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa yang diberikan kepada karyawan,keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Upaya dalam keteladanan pimpinan antara lain pimpinan sering menunjukkan sikap positif kepada bawahannya. Untuk balas jasa, pihak manajemen secara terus menerus mengevaluasi balas jasa yang diberikan

kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya. Demikian pula untuk keadilan, pimpinan selayaknya memberikan keadilan kepada karyawan dalam sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar ketentuan yang dipersyaratkan PT.Oto Multi Artha. Dalam unsur pengawasan pimpinan harus dapat melakukan secara obyektif, konsisten, dan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan. Faktor yang tidak kalah penting adalah menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan, untuk mewujudkan keinginan tersebut sebaiknya kerjasama pimpinan dengan bawahannya dan hubungan dengan sesama karyawan harus terus menerus dijalin dengan baik. Pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi hasil karya usaha yang akan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Anthony A, et al, 1995, *Manajemen Accounting*, Prentice Hall International, Enggelewood Ciffs, New Jersey.
- Arfah dan Anshori, 2005, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Majalah Ekonomi, Tahun XV, No. 3A*
- Davis, Keith dan Newstrom, W, John, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Dua , Jakarta
- Donnelly, James H and Gibson, James L, 1996, *Manajemen*, Edisi ke Sembilan, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- French, Wendel L, 1994, *Human Resources Manajement, 3rd Edition*, Boston, PWS-Kent, Kogakuska Ltd
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Cetakan Ke-4, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Halim, Abdul, Achmad Tjahyono dan Muh Fakri Husein, 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, UPP AMP YKPN.
- Handoko, T. Hani, 1999, *Manajemen*, Edisi ke Dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2001, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Madura, 2001, *Pengantar Bisnis (Introduction to Bisnis)*, Buku satu. Atlantic University, Florida
- Martoyo, Susilo, Kal, Kol, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta

- Mulyadi dan Johny Setyawan, 2001, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Muhaimin, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*,
- Moon, Philip, 1994, *Penilaian Karyawan*, Terjemahan, Jakarta, PT Pustakan Binaman Pressindo
- Nawawi, H, Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Keempat, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, 1991, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbin, Stephen, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siegel, Gary and Marcony Helene Ramanauskas, 1989, *Behavioral Accounting*, Penerbit South-Western Publishing Co, Cincinati, Ohio.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono, 2003, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan kelima, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Siagian, Sondang, P, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta, YPPKN
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Statistik Parametrik*, Cetakan Kedua, Penerbit Elek Media Komputindo, Jakarta
- Swastha, Basu dan Handoko, T. Hani, 1997, *Manajemen Pemasaran (Analisis Perilaku Konsumen)*, Edisi 1, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Tampubolon, Manahan, 2004, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Triguno, 1997, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta Golden Terayon, Press





**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

KUISIONER

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT OTO MULTI ARTHA (CABANG NGAGEL) SURABAYA**

Terima kasih atas ketersediaan anda menjadi responden dari penelitian kami. Mohon kuisisioner ini diisi dengan jawaban yang sebenar-benarnya demi kelancaran data selanjutnya, dan mohon maaf telah menyita waktu anda.

Petunjuk:

1. Sebelum dan sesudahnya peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.
2. Pada kuisisioner ini dimohon Bapak/Ibu mengisinya sesuai dengan apa yang terjadi pada lingkungan perusahaan dan apa yang Bapak/Ibu rasakan sesungguhnya.
3. Setiap pertanyaan memberikan alternatif jawaban yang berkisar antara 1 sampai 5, berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang mencerminkan jawaban Anda.

Dengan keterangan sebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Hormat Saya

YONDA WIRDYAWAN
Peneliti

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : L / P *)

Umur :tahun

Pendidikan terakhir : a. SLTP b. SLTA c. Diploma d. S-1 e. S-2 f. S-3 *)

Lama Bekerja : tahun

*) Pilih salah satu jawaban



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

PERTANYAAN KOMPENSASI FINANCIAL

A. Gaji Pokok

1. Perusahaan memberikan kesetaraan gaji yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

2. Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu dalam bekerja di perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan keahlian yang Bapak/Ibu miliki di perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

4. Perusahaan dalam memberikan gaji bagi karyawan secara individual telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

5. Perusahaan memberikan kenaikan gaji pokok secara berkala bagi karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

PERTANYAAN KOMPENSASI FINANCIAL

B. Bonus

1. Perusahaan memberikan kesetaraan bonus yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

2. Bonus yang Bapak/Ibu terima diberikan sesuai dengan standar dalam pencapaian prestasi Bapak/Ibu secara individual maupun prestasi perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Bonus akan diberikan oleh perusahaan jika Bapak/Ibu masuk kerja pada hari minggu atau hari besar sesuai dengan ketentuan perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

PERTANYAAN KOMPENSASI FINANCIAL

C. Kompensasi Pelengkap

1. Perusahaan memberikan kesetaraan tunjangan transport yang sama dengan karyawan lain sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

2. Tunjangan makan Bapak/Ibu akan dipotong sejumlah tertentu bila pada hari tersebut Bapak/Ibu tidak masuk kerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Tunjangan kesehatan yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan standar dan kelayakan dari perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

PERTANYAAN DISIPLIN KERJA

1. Perusahaan memberikan kedisiplinan untuk setiap karyawan tanpa terkecuali untuk menunjang tujuan perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

2. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menginspirasi Bapak/Ibu dalam bekerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Perusahaan memberikan penghargaan kepada Bapak/Ibu karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

4. Perusahaan memberikan kebijaksanaan yang sama untuk setiap karyawan dalam pemberian penghargaan ataupun hukuman..

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

5. Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk apabila Bapak/Ibu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

6. Perusahaan memberikan sanksi hukuman untuk setiap karyawan yang indisipliner yang bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

7. Pimpinan selalu menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner tanpa terkecuali.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

8. Bapak/Ibu selalu melakukan hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan untuk menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2008**

PERTANYAAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Untuk Pimpinan

1. Karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi karyawan dalam perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

2. Karyawan mempunyai hasil kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Karyawan selalu menjalankan ketaatan dan kepatuhan dalam peraturan yang ada di perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

4. Karyawan selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

5. Karyawan selalu dapat bekerja sama dengan baik, walaupun dengan pihak manajemen maupun karyawan lain.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

6. Karyawan mampu menyelesaikan permasalahannya dengan sebaik-baiknya meski berbeda dengan bidang yang mereka geluti.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

No	Kompensasi Finansial (X1)												Disiplin Kerja (X2)								Prestasi Kerja Karyawan (Y)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	Mean	1	2	3	4	5	6	Total	Mean
1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	39	3,55	3	4	3	3	4	4	3	2	26	3,25	4	4	5	3	4	2	22	3,67
2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	37	3,36	3	4	4	3	4	3	4	4	29	3,63	4	3	4	4	4	4	23	3,83
3	3	5	3	4	3	4	2	4	3	3	2	36	3,27	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25	3	3	2	3	4	3	18	3,00
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,09	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3,13	4	4	4	3	4	3	22	3,67
5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	42	3,82	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3,38	4	3	4	4	4	3	22	3,67
6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48	4,36	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,13	4	4	4	4	4	4	24	4,00
7	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	34	3,09	3	3	4	4	3	3	4	4	28	3,50	3	4	3	3	3	4	20	3,33
8	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	43	3,91	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3,25	4	5	4	3	3	3	22	3,67
9	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	40	3,64	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3,25	4	5	3	3	3	3	21	3,50
10	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	50	4,55	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,13	4	5	4	4	4	5	26	4,33
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	48	4,36	4	4	5	5	4	4	5	3	34	4,25	4	5	4	4	4	4	25	4,17
12	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	31	2,82	3	3	4	4	4	3	4	3	28	3,50	3	2	3	2	2	2	14	2,33
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39	3,55	3	3	3	4	3	2	2	3	23	2,88	4	3	3	3	3	3	19	3,17
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00	4	4	4	4	4	4	5	2	31	3,88	3	3	3	3	4	3	19	3,17
15	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44	4,00	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3,63	4	4	4	4	4	4	24	4,00
16	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33	3,00	3	4	5	5	5	4	4	5	35	4,38	3	3	3	3	4	3	19	3,17
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	29	2,64	3	3	2	2	3	3	3	4	23	2,88	2	2	2	2	5	2	15	2,50
18	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	31	2,82	3	5	4	4	5	4	4	4	33	4,13	3	2	2	3	5	2	17	2,83
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	37	3,36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00	3	3	4	4	4	3	21	3,50
20	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	38	3,45	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,50	4	3	4	4	4	4	23	3,83
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2,91	3	4	4	3	2	3	3	3	25	3,13	3	3	3	3	3	3	18	3,00
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	44	4,00	3	3	4	4	4	4	5	4	31	3,88	4	3	4	5	5	5	26	4,33
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31	2,82	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3,00	3	3	2	3	3	3	17	2,83
24	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	31	2,82	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2,88	3	1	3	2	2	2	13	2,17
25	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	37	3,36	2	4	3	4	3	3	3	4	26	3,25	4	4	3	3	3	3	20	3,33
26	3	3	3	5	3	3	3	2	4	2	2	33	3,00	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,38	4	2	2	2	2	3	15	2,50
27	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	36	3,27	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2,75	4	3	4	4	4	4	23	3,83
28	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	2,82	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,13	3	3	3	4	3	4	20	3,33
29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	38	3,45	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3,00	4	4	4	4	3	3	22	3,67

30	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	32	2,91	2	3	4	3	3	2	3	3	23	2,88	4	3	3	3	3	3	19	3,17
31	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	33	3,00	3	3	3	3	4	2	4	3	25	3,13	3	3	3	3	3	3	18	3,00
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	32	2,91	4	3	3	3	5	3	3	3	27	3,38	3	2	2	2	2	3	14	2,33
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00	3	4	4	3	3	2	3	3	25	3,13	3	3	3	2	2	3	16	2,67
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3,09	2	3	3	2	3	3	3	2	21	2,63	3	3	4	2	2	3	17	2,83
35	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	39	3,55	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3,25	4	4	4	4	4	3	23	3,83
36	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	31	2,82	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3,50	3	3	3	3	4	2	18	3,00
37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	40	3,64	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13	4	4	3	3	3	3	20	3,33
38	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	3,73	3	3	3	2	3	2	3	4	23	2,88	4	4	3	3	3	3	20	3,33
39	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	38	3,45	3	3	4	4	3	3	2	3	25	3,13	3	4	3	3	4	3	20	3,33
40	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	37	3,36	3	4	4	4	4	4	5	3	31	3,88	3	4	3	3	4	4	21	3,50
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	37	3,36	3	3	4	4	3	4	4	5	30	3,75	4	3	3	4	3	4	21	3,50
42	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3,18	3	3	4	3	3	4	5	4	29	3,63	4	3	3	3	4	3	20	3,33
43	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	40	3,64	4	4	4	3	3	3	4	5	30	3,75	4	4	4	3	3	4	22	3,67
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	34	3,09	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2,63	3	2	3	3	4	3	18	3,00
45	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	36	3,27	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,50	3	3	4	3	4	3	20	3,33
46	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	38	3,45	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3,38	4	3	3	3	4	3	20	3,33
47	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	36	3,27	3	3	4	3	3	3	5	5	29	3,63	3	3	4	4	4	4	22	3,67
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	3,18	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,63	3	3	4	3	3	3	19	3,17
49	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	40	3,64	3	3	3	4	3	3	2	2	23	2,88	4	4	3	3	3	3	20	3,33
50	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	46	4,18	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13	5	4	3	4	3	3	22	3,67
51	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	33	3,00	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3,50	3	3	3	3	3	2	17	2,83
52	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	43	3,91	3	4	4	5	5	4	4	4	33	4,13	2	4	4	5	4	5	24	4,00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	4,09	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3,38	4	5	4	5	4	5	27	4,50
54	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40	3,64	4	4	4	4	4	4	3	2	29	3,63	4	4	4	4	3	4	23	3,83
55	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	38	3,45	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25	4	3	4	4	3	2	20	3,33
56	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	43	3,91	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3,13	3	4	5	4	3	4	23	3,83
57	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	45	4,09	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2,63	4	5	4	5	4	5	27	4,50
58	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	41	3,73	3	4	3	4	3	3	2	3	25	3,13	4	4	3	4	4	5	24	4,00
59	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	36	3,27	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2,38	3	3	4	3	3	3	19	3,17
60	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	30	2,73	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2,50	3	3	2	3	3	3	17	2,83

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kf1	34,13	23,609	,383	,866
kf2	34,20	21,892	,526	,857
kf3	34,23	20,555	,703	,844
kf4	34,03	21,626	,620	,851
kf5	34,13	21,440	,635	,850
kf6	33,98	23,576	,379	,866
kf7	34,12	21,393	,510	,860
kf8	34,05	20,692	,724	,843
kf9	34,00	22,644	,526	,858
kf10	34,13	19,948	,684	,845
kf11	34,15	21,994	,500	,859

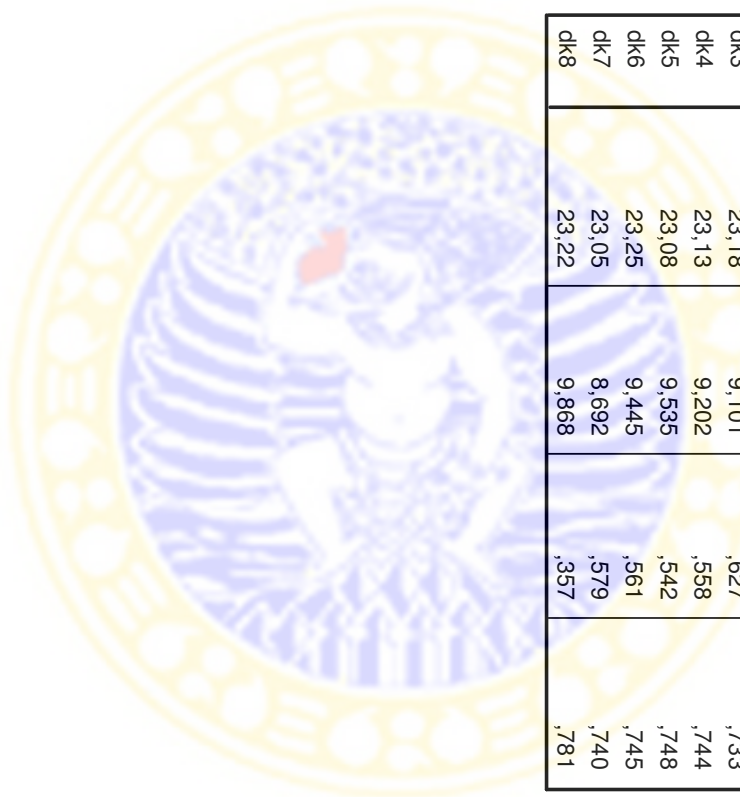
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk1	23,27	11,046	,235	,791
dk2	23,20	10,298	,421	,767
dk3	23,18	9,101	,627	,733
dk4	23,13	9,202	,558	,744
dk5	23,08	9,535	,542	,748
dk6	23,25	9,445	,561	,745
dk7	23,05	8,692	,579	,740
dk8	23,22	9,868	,357	,781



HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	16,83	8,514	,372	,790
KK2	16,97	6,677	,612	,737
KK3	16,98	7,474	,534	,757
KK4	17,02	6,423	,801	,687
KK5	16,90	8,261	,314	,806
KK6	17,05	6,794	,620	,735



HASIL PENGUJIAN NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi Finansial	,096	60	,200*	,963	60	,063
Disiplin Kerja	,105	60	,097	,979	60	,377
Prestasi Kerja Karyawan	,094	60	,200*	,982	60	,540

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

HASIL PENGUJIAN REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Karyawan	20,35	3,188	60
Kompensasi Finansial	37,52	5,097	60
Disiplin Kerja	26,48	3,496	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,851 ^a	,724	,714	1,705	,724	74,612	2	57	,000	1,428

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,908	2	216,954	74,612	,000 ^a
	Residual	165,742	57	2,908		
	Total	599,650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,618	2,307		-1,135	,261					
	Kompensasi Finansial	,521	,044	,833	11,946	,000	,839	,845	,832	,998	1,002
	Disiplin Kerja	,130	,064	,142	2,038	,046	,178	,261	,142	,998	1,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

HASIL PENGUJIAN HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi Finansial	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,046	,070
		Sig. (2-tailed)	.	,729	,593
		N	60	60	60
	Kompensasi Finansial	Correlation Coefficient	-,046	1,000	,024
		Sig. (2-tailed)	,729	.	,856
		N	60	60	60
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,070	,024	1,000
		Sig. (2-tailed)	,593	,856	.
		N	60	60	60

Tabel Distribusi Nilai r

df	r	df	r	df	r	df	r
1	0,951	26	0,250	51	0,179	76	0,147
2	0,800	27	0,245	52	0,177	77	0,146
3	0,687	28	0,241	53	0,175	78	0,145
4	0,608	29	0,237	54	0,174	79	0,144
5	0,551	30	0,233	55	0,172	80	0,143
6	0,507	31	0,229	56	0,171	81	0,142
7	0,472	32	0,225	57	0,169	82	0,141
8	0,443	33	0,222	58	0,168	83	0,140
9	0,419	34	0,219	59	0,166	84	0,140
10	0,398	35	0,216	60	0,165	85	0,139
11	0,380	36	0,213	61	0,164	86	0,138
12	0,365	37	0,210	62	0,162	87	0,137
13	0,351	38	0,207	63	0,161	88	0,136
14	0,338	39	0,204	64	0,160	89	0,136
15	0,327	40	0,202	65	0,159	90	0,135
16	0,317	41	0,199	66	0,157	91	0,134
17	0,308	42	0,197	67	0,156	92	0,133
18	0,299	43	0,195	68	0,155	93	0,133
19	0,291	44	0,192	69	0,154	94	0,132
20	0,284	45	0,190	70	0,153	95	0,131
21	0,277	46	0,188	71	0,152	96	0,131
22	0,271	47	0,186	72	0,151	97	0,130
23	0,265	48	0,184	73	0,150	98	0,129
24	0,260	49	0,182	74	0,149	99	0,129
25	0,255	50	0,181	75	0,148	100	0,128

Tabel Dv. Durbin-Watson

n	k' = 1 ai	1 au	k' = 2 ai	2 au	k' = 3 ai	3 au	k' = 4 ai	4 au	k' = 5 ai	5 au	k' = 6 ai	6 au	k' = 7 ai	7 au	k' = 8 ai	8 au	k' = 9 ai	9 au	k' = 10 ai	10 au
6	0,519	1,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	0,700	1,352	0,467	1,696	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	0,763	1,332	0,559	1,777	0,368	2,227	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	0,624	1,320	0,629	1,699	0,455	2,128	0,295	2,568	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	0,879	1,320	0,697	1,641	0,525	2,016	0,376	2,414	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	0,927	1,324	0,658	1,604	0,595	1,928	0,444	2,283	0,243	2,822	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	0,971	1,331	0,812	1,579	0,658	1,864	0,512	2,177	0,379	2,506	0,266	2,832	0,171	3,149	-	-	-	-	-	-
13	1,010	1,340	0,651	1,562	0,715	1,816	0,574	2,094	0,445	2,390	0,328	2,692	0,230	2,965	0,147	3,266	-	-	-	-
14	1,045	1,350	0,905	1,551	0,757	1,779	0,632	2,030	0,505	2,296	0,389	2,572	0,266	2,648	0,200	3,111	0,127	3,360	-	-
15	1,077	1,361	0,946	1,543	0,814	1,750	0,685	1,977	0,562	2,220	0,447	2,472	0,343	2,727	0,251	2,979	0,175	3,216	0,111	3,438
16	1,050	1,371	0,952	1,539	0,857	1,728	0,734	1,935	0,615	2,157	0,502	2,358	0,393	2,624	0,304	2,860	0,222	3,090	0,155	3,304
17	1,133	1,381	1,015	1,536	0,897	1,710	0,779	1,900	0,664	2,104	0,554	2,318	0,451	2,537	0,356	2,757	0,272	2,975	0,198	3,184
18	1,158	1,391	1,046	1,535	0,933	1,695	0,820	1,872	0,710	2,060	0,603	2,257	0,502	2,461	0,407	2,667	0,321	2,873	0,244	3,073
19	1,180	1,401	1,074	1,536	0,967	1,685	0,859	1,848	0,752	2,023	0,649	2,205	0,549	2,396	0,456	2,589	0,369	2,783	0,290	2,974
20	1,201	1,411	1,100	1,537	0,998	1,676	0,894	1,828	0,792	1,991	0,692	2,216	0,595	2,339	0,502	2,521	0,416	2,704	0,335	2,825
21	1,221	1,420	1,125	1,538	1,026	1,669	0,927	1,812	0,829	1,954	0,732	2,124	0,637	2,290	0,547	2,460	0,461	2,633	0,380	2,806
22	1,239	1,429	1,147	1,541	1,053	1,664	0,956	1,797	0,863	1,940	0,769	2,090	0,677	2,246	0,588	2,407	0,504	2,571	0,424	2,734
23	1,257	1,437	1,168	1,543	1,078	1,660	0,989	1,785	0,895	1,920	0,804	2,051	0,715	2,208	0,628	2,360	0,545	2,514	0,465	2,670
24	1,273	1,446	1,188	1,546	1,101	1,656	1,013	1,775	0,925	1,902	0,837	2,035	0,751	2,174	0,666	2,318	0,584	2,464	0,505	2,613
25	1,288	1,454	1,206	1,550	1,123	1,654	1,038	1,767	0,953	1,886	0,868	2,012	0,784	2,144	0,702	2,280	0,621	2,419	0,544	2,550
26	1,302	1,461	1,224	1,553	1,143	1,652	1,062	1,759	0,979	1,873	0,897	1,992	0,816	2,117	0,735	2,245	0,657	2,379	0,581	2,513
27	1,316	1,469	1,240	1,556	1,162	1,651	1,084	1,753	1,004	1,851	0,925	1,974	0,845	2,093	0,707	2,216	0,691	2,342	0,616	2,470
28	1,328	1,476	1,255	1,560	1,181	1,650	1,104	1,747	1,028	1,830	0,951	1,959	0,874	2,071	0,798	2,188	0,723	2,309	0,650	2,431
29	1,341	1,483	1,270	1,563	1,198	1,650	1,124	1,743	1,050	1,841	0,975	1,944	0,900	2,052	0,826	2,164	0,753	2,276	0,682	2,396
30	1,352	1,489	1,284	1,567	1,214	1,650	1,143	1,739	1,071	1,833	0,998	1,931	0,926	2,034	0,854	2,141	0,782	2,251	0,712	2,363
31	1,363	1,496	1,297	1,570	1,229	1,650	1,160	1,735	1,090	1,825	1,020	1,920	0,950	2,018	0,879	2,120	0,810	2,226	0,741	2,333
32	1,373	1,502	1,309	1,574	1,244	1,650	1,177	1,732	1,109	1,819	1,041	1,909	0,972	2,004	0,904	2,102	0,835	2,203	0,769	2,305
33	1,383	1,508	1,321	1,577	1,258	1,651	1,193	1,730	1,127	1,813	1,061	1,900	0,994	1,991	0,927	2,085	0,861	2,181	0,795	2,281
34	1,393	1,514	1,333	1,580	1,271	1,652	1,203	1,728	1,144	1,808	1,080	1,891	1,015	1,979	0,950	2,069	0,885	2,162	0,821	2,257
35	1,402	1,519	1,343	1,584	1,283	1,653	1,222	1,726	1,160	1,803	1,097	1,884	1,034	1,967	0,971	2,054	0,903	2,144	0,845	2,236
36	1,411	1,525	1,354	1,587	1,295	1,654	1,236	1,724	1,175	1,799	1,114	1,877	1,053	1,957	0,991	2,041	0,930	2,127	0,868	2,216
37	1,419	1,530	1,364	1,590	1,307	1,655	1,249	1,723	1,190	1,795	1,131	1,870	1,071	1,948	1,011	2,029	0,951	2,112	0,891	2,198
38	1,427	1,535	1,373	1,594	1,318	1,656	1,261	1,722	1,204	1,792	1,146	1,864	1,088	1,939	1,029	2,017	0,970	2,098	0,912	2,180
39	1,435	1,540	1,382	1,597	1,328	1,658	1,273	1,722	1,218	1,789	1,161	1,859	1,104	1,932	1,047	2,007	0,990	2,085	0,932	2,164
40	1,442	1,544	1,391	1,600	1,338	1,659	1,285	1,721	1,230	1,786	1,175	1,854	1,120	1,924	1,064	1,997	1,008	2,072	0,952	2,145
45	1,475	1,566	1,430	1,615	1,383	1,666	1,355	1,720	1,287	1,776	1,239	1,835	1,169	1,895	1,139	1,958	1,069	2,022	1,038	2,088
50	1,503	1,585	1,462	1,628	1,421	1,674	1,378	1,721	1,335	1,771	1,291	1,822	1,246	1,875	1,201	1,930	1,156	1,985	1,110	2,044
55	1,528	1,601	1,490	1,641	1,452	1,681	1,414	1,724	1,374	1,768	1,334	1,814	1,294	1,861	1,253	1,909	1,212	1,959	1,170	2,010
60	1,549	1,616	1,514	1,652	1,480	1,689	1,444	1,727	1,408	1,767	1,372	1,808	1,335	1,850	1,298	1,894	1,260	1,939	1,222	1,984
65	1,567	1,629	1,535	1,662	1,503	1,695	1,471	1,731	1,438	1,767	1,404	1,805	1,370	1,843	1,336	1,882	1,301	1,923	1,266	1,964
70	1,583	1,641	1,554	1,672	1,525	1,703	1,494	1,735	1,464	1,768	1,433	1,802	1,401	1,837	1,369	1,873	1,337	1,910	1,305	1,942
75	1,598	1,652	1,571	1,680	1,543	1,709	1,515	1,739	1,487	1,770	1,458	1,801	1,423	1,834	1,399	1,857	1,369	1,901	1,339	1,925
80	1,611	1,662	1,586	1,688	1,560	1,715	1,534	1,743	1,507	1,772	1,480	1,801	1,453	1,831	1,425	1,861	1,397	1,893	1,369	1,925
85	1,624	1,671	1,600	1,696	1,575	1,721	1,550	1,747	1,525	1,774	1,500	1,801	1,474	1,829	1,448	1,857	1,422	1,885	1,396	1,916
90	1,635	1,679	1,612	1,703	1,589	1,726	1,566	1,751	1,542	1,776	1,518	1,801	1,494	1,827	1,469	1,854	1,445	1,851	1,420	1,909
95	1,645	1,687	1,623	1,709	1,602	1,732	1,579	1,755	1,557	1,778	1,535	1,802	1,512	1,827	1,489	1,852	1,463	1,877	1,442	1,905
100	1,654	1,694	1,634	1,715	1,613	1,736	1,592	1,758	1,571	1,780	1,550	1,803	1,528	1,826	1,505	1,850	1,484	1,874	1,452	1,898
150	1,720	1,749	1,705	1,760	1,693	1,774	1,579	1,768	1,653	1,802	1,651	1,817	1,637	1,832	1,622	1,847	1,608	1,862	1,594	1,877
200	1,758	1,778	1,748	1,789	1,735	1,799	1,728	1,810	1,718	1,820	1,707	1,831	1,697	1,841	1,686	1,852	1,675	1,853	1,655	1,874

Sumber : Damodar Gujarati, 1995, Basic Econometrics,

Tabel Distribusi Nilai F

db penyebut	db pembilang							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55
18	4.41	3.44	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02
~	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.01	2.01	1.94

Tabel Distribusi Nilai t

df	α				
	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
1	3.078	6.314	12.076	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.315	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.316	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
~	1.282	1.642	1.960	2.326	2.576