

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK
LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI RUANG PERAWATAN VIP ANGGREK
DAN RUANG PERAWATAN K, RS. PERSATUAN GEREJA
INDONESIA CIKINI, JAKARTA)**

TUGAS AKHIR



**Hana Laura
1071000074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2012**

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK
LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI RUANG PERAWATAN VIP ANGGREK
DAN RUANG PERAWATAN K, RS PGI CIKINI, JAKARTA)**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi



Hana Laura

1071000074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Hana Laura
NIM : 1071000074
Tanda Tangan :
Tanggal : 27 November 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh

Nama : Hana Laura
NIM : 1071000074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Ir. M.TH. Anitawati, MS., M.Sc. ()

Penguji1 : Ir. Urip Sedyowidodo, M.M ()

Penguji2 : Drs. Budiman Natadiningrat, Psi. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 19 Desember 2012

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Ir. M. TH. Anitawati, MS., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) Ir. Urip Sedyowidodo, M.M, selaku dosen manajemen yang telah turut membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
- 3) Pihak RS Persatuan Gereja Indonesia PGI Cikini yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 4) Orang tua, adik dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- 5) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 6) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tugas Akhir ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 27 November 2012

Hana Laura

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hana Laura
NIM : 1071000074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jenis Tugas Akhir : Riset Bisnis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 27 November 2012

Yang menyatakan

(Hana Laura)

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI RUANG PERAWATAN VIP ANGGREK DAN RUANG PERAWATAN K, RS PERSATUAN GEREJA INDONESIA CIKINI, JAKARTA)

Hana Laura¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada RS PGI Cikini. Penelitian ini menggunakan kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan RS PGI Cikini di ruang perawatan VIP Anggrek dan K dimana jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 46 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Data – data yang telah di olah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = 5,448 + 0,151 x_1 + 0,688 x_2$$

Persamaan model regresi di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tidak langsung lebih dominan daripada kompensasi langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 70,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi sebab – sebab lain di luar model.

Hasil pengujian hipotesis, berdasarkan uji-F yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bakrie

**THE EFFECT OF DIRECT AND INDIRECT COMPENSATION
TO EMPLOYEES PERFORMANCE (A CASE STUDY AT VIP
ANGGREK AND K TREATMENT ROOM, PGI CIKINI
HOSPITAL, JAKARTA)**

Hana Laura¹

The research was conducted at PGI Cikini Hospital. This study uses the direct and indirect compensation as an independent variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of direct and indirect compensation on employee performance. The population is PGI Cikini Hospital employees at VIP Anggrek and K treatment room, which the number of population in this study were 46 respondents. The analysis used include validity, reliability testing, multiple regression analysis, coefficient of determination, F test and t test

Data that has been processed using SPSS, produces the following regression equation:

$$y = 5,448 + 0,151 x_1 + 0,688 x_2$$

The above equation regression model showed that the effect of the indirect compensation more dominant than the indirect compensation to performance.

Based on the test results the coefficient of determination, the value is 0.703. This shows that the direct and indirect compensation have an influence on the performance for 70.3%, while the rest are affected because other reasons outside the model.

The results of hypothesis testing, based on F-test performed can be seen that the compensation directly or indirectly have an influence on employee performance. The results of the t-test in this study is known that direct compensation does not affect the performance of the employees, while compensating indirect effect on employee performance.

Keywords: Compensation Direct, Indirect Compensation, Performance

¹*Student of management major, Bakrie University, Jakarta.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
1.PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIRAN	4
2.1 Tinjauan Pustaka	4
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	4
2.1.2 Tujuan Manajemen Kompensasi.....	5
2.1.3 Faktor Penting yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	6
2.1.4 Jenis Kompensasi	7
2.1.5 Komponen – Komponen Kompensasi	8
2.1.6 Kinerja.....	13
2.1.7 Langkah – Langkah Peningkatan Kinerja	14
2.1.8 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan	15
2.1.9 Kriteria Kinerja yang Efektif	16
2.1.10 Indikator Kinerja	17
2.1.11 Penelitian Terdahulu	18
2.2 Kerangka Pikiran.....	20
3. METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.2 Pengukuran Variabel.....	22
3.3 Operasionalisasi Variabel	23
3.4 Tempat Penelitian.....	26
3.5 Populasi.....	26
3.6 Jenis Data	27
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	27
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reliabilitas	27
3.8 Metode Analisis Data.....	28
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.1 Sejarah RS PGI Cikini	30

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Motto RS PGI Cikini.....	31
4.1.3 Struktur Organisasi RS PGI Cikini	32
4.2 Pembahasan Penelitian.....	37
4.2.1 Hasil Analisis	37
4.2.2 Analisis Regresi Linier Multiple.....	42
4.2.3 Koefisien Determinasi (<i>Goodness of Fit Model</i>)	43
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	44
5. KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Medik RS PGI Cikini	32
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Ruang Perawatan VIP Anggrek dan K	35

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jenis Kompensasi menurut Mathis dan Jackson	8
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung.....	38
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung	39
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja	40
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.5 Analisis Regresi	42
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.7 Uji Simultan (Uji F)	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan subsistem pelayanan kesehatan yang mempunyai fungsi penyedia pelayanan kesehatan yang paripurna sekaligus sebagai pusat latihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian.

Pelayanan kesehatan dalam rumah sakit semakin bersaing. Pada era perdagangan bebas sekarang ini banyak rumah sakit yang baru di buka di Indonesia khususnya di Jakarta termasuk rumah sakit bertaraf internasional.

Pelayanan yang berkualitas merupakan jaminan rasa aman dan nyaman bagi klien. Kualitas pelayanan kesehatan yang dihasilkan oleh RS sangat dipengaruhi kinerja pemberi pelayanan kesehatan.

Permasalahan yang dialami oleh RS PGI Cikini beberapa tahun belakangan ini adalah penurunan kinerja RS. Kinerja RS dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Penurunan kinerja perusahaan tersebut dapat dilihat dari turunnya tingkat BOR (Bed Occupancy Rate).

Hasil studi dokumentasi ditemukan “Bed Occupancy Rate” (BOR) dua tahun terakhir adalah sebagai berikut, tahun 2010 adalah 68,25 % menurun menjadi 64,88 %. Pada tahun 2011 menurun lagi menjadi 61,06 %.

Salah satu faktor penyebab naik turunnya kinerja karyawan adalah fungsi kompensasi. Bagi karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis.

Pentingnya peranan kompensasi bagi tenaga kerja dalam RS menarik perhatian penulis untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan RS terhadap karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberian kompensasi langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pemberian kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah

1. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara aplikasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIRAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan yang memerlukan cara khusus dalam mengelolanya. Saat ini, perusahaan kian menyadari bahwa sumber daya manusia bisa menjadi aset yang paling dibutuhkan bagi perusahaan, tetapi bisa juga menjadi beban bagi perusahaan. Karena itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk memahami cara tepat dalam mengelola aset utama perusahaan. Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan kinerja karyawan pun meningkat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan bertambah. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan (2011), kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Fajar dan Heru (2010) adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Jadi kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011) tujuan kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi:

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk dapat memberi daya tarik kepada pelamar karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Apabila kompensasi tidak kompetitif akan mengakibatkan perputaran karyawan yang cukup tinggi di perusahaan.

3. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi harus mempunyai keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti pembayaran kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan kompetitif eksternal berarti pembayaran kompensasi terhadap pekerja dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran kompensasi diharapkan memperkuat perilaku yang diinginkan dan perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku – perilaku yang lainnya.

5. Mengendalikan Biaya

Kompensasi yang rasional dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

6. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji mempertimbangkan faktor-faktor legal pemerintah dan menjamin kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi Pengertian

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

8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program penggajian hendaknya dirancang dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM optimal.

2.1.3 Faktor – Faktor Penting yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Flippo (1997), faktor – faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Permintaan dan Penawaran

Pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka kompensasi cenderung tinggi.

2. Serikat – Serikat Pekerja

Serikat pekerja mempengaruhi tingkat gaji/ upah, karena fungsinya memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya.

3. Kemampuan untuk Membayar

Pembayaran kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan.

4. Produktivitas

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajiban, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

5. Biaya Hidup

Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/ upah yaitu harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

6. Pemerintah

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

2.1.4 Jenis Kompensasi

Yani (2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik).

Rivai dan Sagala (2011) membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak. Penghargaan non finansial seperti pujian menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jenis – jenis kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jenis Kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2006)

Program Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji Pokok <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji 	Tunjangan <ul style="list-style-type: none"> • Asuransi Kesehatan/Jiwa • Tunjangan Cuti • Dana Pensiun
Penghasilan Tidak Tetap <ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Insentif • Opsi Saham 	

2.1.5 Komponen – Komponen Kompensasi

Komponen – komponen kompensasi dibagi menjadi :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (2011), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Kompensasi langsung terdiri dari:

a. Gaji/ Upah

Menurut Rachmawati (2008), gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain

dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional. Sedangkan Wibowo (2011) mendefinisikan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil, dan upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan dan biasanya diberikan kepada tenaga kerja yang kurang terampil.

Kesimpulan dari definisi upah dan gaji di atas adalah bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan secara teratur. Yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan.

Selanjutnya Rivai dan Sagala (2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Gaji yang Lazim

Tingkat upah atau gaji tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

2) Serikat Buruh

Serikat buruh bisa memaksa perusahaan memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan hasil evaluasi jabatan.

3) Pemerintah

Penggajian harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah seperti Upah Minimum Regional.

4) Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

5) Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, penggajian harus disesuaikan dengan situasi negara yang bersangkutan.

6) Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama

Ada kalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.

7) Biaya dan Produktivitas

Mampu atau tidak mempunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (2011) definisi upah insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Hasibuan (2011) mendefinisikan upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi

standar. Sedangkan Manullang (1972), insentif merupakan alat dan sarana motivasi.

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan agar memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan. Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) menjelaskan agar insentif bisa berhasil, ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayarannya hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan

prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Selanjutnya, Notoadmodjo (2009) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Hal tersebut berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas Negara, menjalankan hak istirahat dan cuti, melaksanakan tugas organisasi karyawan atas persetujuan pengusaha.
- 2) Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya.
Perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.
- 3) Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan.
Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti Tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.
- 4) Keharusan Menurut Undang-Undang yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Ada sejumlah kompensasi tidak langsung yang diharuskan oleh Undang-Undang, sebagian sudah termasuk dalam

kategori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR.

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2.1.6 Kinerja

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Suntoro dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Stoner dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya

secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

2.1.7 Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2009) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

2. Tanggung-jawab Penilaian

Menurut Mondy & Noe (2005) dalam kebanyakan organisasi, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan desain dan pelaksanaan program penilaian kinerja. Orang yang mungkin ditunjuk adalah:

a. Atasan langsung.

Atasan langsung bertanggung-jawab untuk menilai kinerja karena dialah yang setiap saat dapat mengamati para karyawan.

b. Bawahan

Bawahan berada dalam posisi yang tepat untuk menilai efektivitas manajerial. Pendukung pendekatan ini percaya bahwa atasan sangat menyadari kebutuhan kelompok kerja dan dapat membuat pekerjaan lebih baik. Sebaliknya, kritikus khawatir bahwa bawahan takut akan pembalasan.

c. Peers

Kekuatan utama untuk menilai kinerja adalah rekan kerja, yang memiliki kinerja dan pandangan yang khas, terutama dalam tugas-tugas tim.

d. Evaluasi diri

Jika karyawan memahami tujuan dan kriteria untuk evaluasi, mereka memiliki posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri.

e. Pelanggan

Organisasi menggunakan pendekatan ini karena hal ini menunjukkan komitmen terhadap pelanggan, karena karyawan adalah pemegang tanggung-jawab.

2.1.8 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi melalui pegawai.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

Untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :

 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.9 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Dalam suatu kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sudah tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari kinerja karyawan oleh Rivai dan Sagala (2011) adalah untuk meningkatkan prestasi dengan membantu merealisasikan untuk melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang

Tujuan kinerja karyawan tersebut memiliki kegunaan seperti yang diungkapkan pula oleh Rivai dan Sagala (2011) yaitu :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi :
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - b) Pengakuan kinerja karyawan
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi yang buruk
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
 - a) Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
 - b) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - c) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - d) Evaluasi terhadap sistem SDM
 - e) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi, yang meliputi :
 - a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

2.1.10 Kriteria Kinerja Yang Efektif

Agar kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria didalam pelaksanaannya. Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2011) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Relevance*

Relevance maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a. Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau *job* analisis dan kinerja standar.
- b. Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c. Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. *Sensitivity*

Sensitivity maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a. Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b. Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. *Reliability*

Reliability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a. Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b. Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. *Acceptability*

Acceptability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. *Practically*

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

Di samping harus memenuhi kriteria sistem kinerja yang efektif seperti *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practically*, maka kinerja karyawan juga harus memenuhi syarat yaitu: objektif, terbuka, adil, dan akurat.

2.1.11 Indikator Kinerja

Kinerja yang paling lazim dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut. Adapun indikator Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi (*Communication*)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Tobing (2006) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan", yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT(Persero) Angkasa Pura II, Medan sebanyak 55 orang dengan menggunakan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan.

Febryanti (2011) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan. Kompensasi disini meliputi gaji, insentif dan tunjangan .

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Marketing dan *Surveyor* sebanyak 32 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent, Medan.

Hasil pengujian koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *dependent* (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dito (2010) melakukan penelitian "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden. Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier dan intervening.

Data – data yang telah di olah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,8999 X_1$$

$$Y_2 = 0,275 X_1 + 0,663 X_2$$

Berdasarkan uji – t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

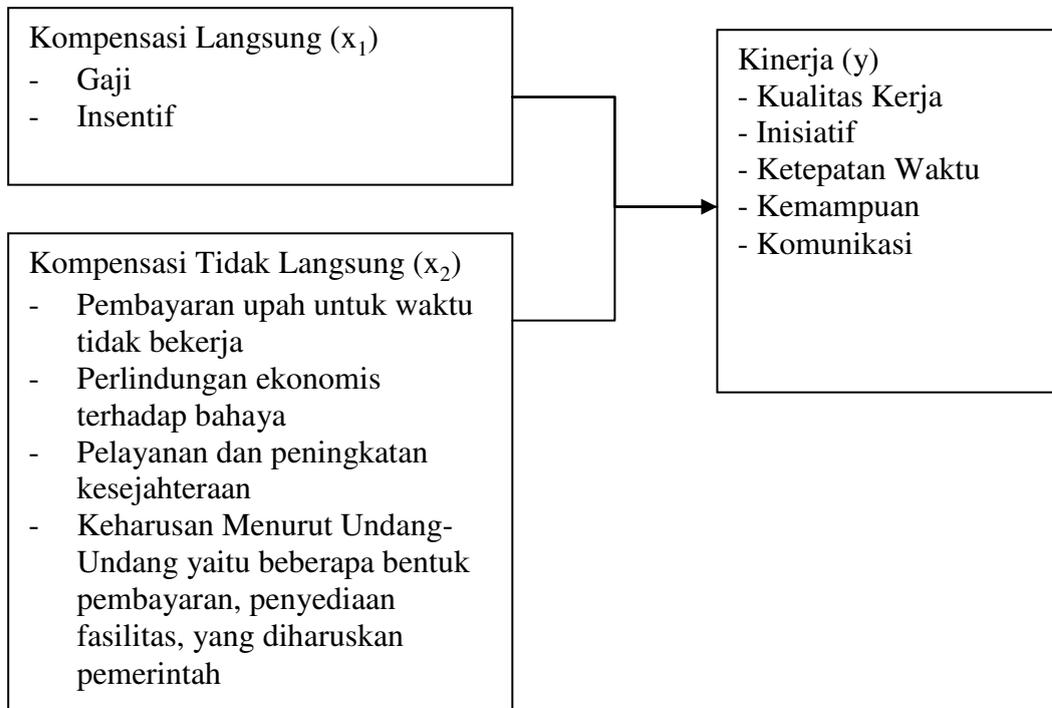
2.2. Kerangka Pikiran

Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus (Dessler, 2009). Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan (Nawawi, 2011). Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Suntoro dalam Tika, 2010)

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan

baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja (Rivai dan Sagala, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka dibuat kerangka pikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1.



Sumber: Dessler (2009), Nawawi (2011), Sunoro dalam Tika (2010)

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. (Dessler, 2009)

2. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. (Nawawi, 2011)

3. **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Suntoro dalam Tika, 2010)

3.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen adalah skala ordinal yaitu skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

Urutan skala penilaian Likert untuk variabel kompensasi langsung, tidak langsung dan kinerja adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	: (1)
Tidak Setuju	: (2)
Kurang Setuju	: (3)
Setuju	: (4)
Sangat Setuju	: (5)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini adalah tabel operasional variabel, perhatikan tabel 3.1

Variabel	Indikator	Ukuran	Pernyataan	Sumber
Kompensasi Langsung (X ₁)	1. Gaji	a.Tingkat Ketepatan Pemberian Gaji	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.	Mathis dan Jackson (2006)
Pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus		b.Tingkat Kelayakan Gaji	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum kota Jakarta.	
Dessler (2009)		c.Tingkat Kesesuaian Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman yang saya punya. Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan masa waktu bekerja yang telah saya lalui. Saya menerima kenaikan gaji secara berkala setiap tahunnya sesuai dengan tingkat inflasi yang ada.	

	2. Penghasilan Tidak Tetap (Insentif)	a. Tingkat Ketepatan Insentif b. Tingkat Keadilan Insentif	Saya selalu mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan. Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan.	
Kompensasi Tidak Langsung (X_2) Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan Nawawi (2011)	1. Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja 2. Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya	a. Tingkat Keadilan Cuti a. Tingkat Kesesuaian Dana Pensiun b. Tingkat Kemudahan Perawatan Kesehatan dan Pengobatan	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh. Saya mendapatkan fasilitas poli klinik pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari. Saya menerima jaminan asuransi apabila mendapatkan pemeriksaan kesehatan di luar RS Cikini. Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota	Notoadmodjo (2009)

	<p>3. Program Pelayanan Karyawan</p> <p>4. Pembayaran Kompensasi Berdasarkan Peraturan atau Hukum Berlaku</p>	<p>a. Tingkat Kelayakan Tunjangan Makanan</p> <p>b. Tingkat Kesesuaian Tunjangan Seragam</p> <p>a. Tingkat Ketepatan THR</p>	<p>keluarga saya.</p> <p>Saya mendapat fasilitas makanan dari catering yang sudah memenuhi empat sehat lima sempurna.</p> <p>Saya mendapatkan seragam perusahaan sesuai dengan kredibilitas perusahaan.</p> <p>Saya selalu mendapatkan hak THR tepat pada waktunya.</p>	
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.</p> <p>Suntoro dalam Tika (2010)</p>	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Inisiatif</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>a. Tingkat Ketepatan</p> <p>b. Tingkat Ketelitian</p> <p>a. Tingkat Prakarsa</p> <p>b. Tingkat Efektifitas Waktu</p>	<p>Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif.</p> <p>Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati.</p> <p>Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat.</p> <p>Saya dalam melakukan pekerjaan dapat</p>	<p>Mitchell dalam Sedarmayanti (2007)</p>

			memanfaatkan waktu sebaik mungkin.	
	4. Kemampuan	a.Tingkat Keterampilan Karyawan	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	
		b.Tingkat Semangat Kerja	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.	
	5. Komunikasi	a.Tingkat Kerjasama Karyawan	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.	
		b.Tingkat Keramahan Karyawan	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.	

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

3.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah RS PGI Cikini, Jakarta yang beralamat di Jl. Raden Saleh No. 40, Jakarta Pusat.

3.5 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ruang perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini yaitu sebanyak 46 orang. Prosedur penarikan data menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian.

3.6 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer yakni merupakan data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian melalui wawancara (interview) dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di ruang perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini.

2. Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang diperoleh dalam bentuk dokumen – dokumen tertulis yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain jumlah karyawan, *company profile*, dan struktur organisasi.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Usman dan Akbar (2009) adalah uji untuk mengukur kuesioner terhadap ketepatan atau konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Alpha Cronbach. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika r_{alpha} negatif dan lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan tidak reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji hipotesa penelitian terhadap data-data yang diperoleh.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di ruang perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini. Model analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien regresi

x_1 = variabel kompensasi langsung

x_2 = variabel kompensasi tidak langsung

Agar hasil penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka pengujian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi

Determinan (R^2) atau *R - Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent*. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kompensasi langsung dan tidak langsung menjelaskan variabel kinerja karyawan.

b. Uji signifikansi simultan (Uji – F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama – sama dengan variabel terikat.

Model hipotesis yang diajukan adalah

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama – sama terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji signifikansi parsial (Uji – t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara parsial atau masing – masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ruang perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini.

Model hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_0 : b_1 \neq 0$, kompensasi langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_0 : b_2 = 0$, kompensasi tidak langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_0 : b_2 \neq 0$, kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah RS PGI Cikini

RS PGI Cikini berdiri pada tanggal 12 Januari 1898 sebagai RS Ratu Emma (*Vereniging voor Ziekenverpleging Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini*). RS Cikini didirikan oleh Ny. Adriana Josina de Graaf-Kooman, istri misionaris Belanda, dengan tujuan untuk merawat orang-orang sakit dari berbagai golongan masyarakat tanpa memandang kedudukan dan untuk semua suku, bangsa dan agama. Biaya pendirian rumah sakit diperoleh dari Ratu Emma, digunakan untuk membeli bekas rumah pelukis kenamaan Raden Saleh di Menteng (Huis van Raden Saleh). Nirin Ninkeulen dari Depok menjadi pribumi pertama yang bekerja sebagai tenaga medis di RS Ratu Emma. Rumah Sakit Ratu Emma berubah nama menjadi Rumah Sakit Tjikini pada 1 Agustus 1913.

Pada masa kedudukan Jepang, RS Cikini dijadikan Rumah Sakit Kaigun (Angkatan Laut Jepang). Pasca pendudukan Jepang (Agustus 1945 – Desember 1948), RS Tjikini dioperasikan oleh RAPWI dan kemudian DVG, hingga akhir 1948 RS Cikini dikembalikan pengelolaannya kepada pihak swasta dipimpin oleh R.F. B Ozkelman. Tahun 1957, pengelolaan *Stichting Medische Voorziening Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini* diserahkan kepada DGI (Dewan Gereja-Gereja di Indonesia) dengan Prof. Dr. Joedono sebagai pemimpin sementara. Selanjutnya diangkat dr. H. Sinaga, sebagai Direktur pribumi pertama RS Tjikini. Yayasan *Stichting Medische Voorziening Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini* kemudian diubah namanya menjadi Yayasan Rumah Sakit DGI Tjikini. Pada 31 Maret 1989, sehubungan dengan perubahan nama DGI menjadi PGI, dan adanya ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan, maka nama Yayasan RS DGI Tjikini disempurnakan menjadi Yayasan Kesehatan PGI Cikini. Yayasan Kesehatan PGI Cikini membawahi Rumah Sakit PGI Cikini, Akademi Perawat RS PGI Cikini (Akper Cikini), Pusat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia RS PGI Cikini (PPSDM), dan Balai Kesehatan Masyarakat di Tanjung Barat.

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Motto RS PGI Cikini

a. Visi

Pelayanan Kesehatan Holistik dengan Sentuhan Kasih.

b. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien/ masyarakat pelanggan yang dilaksanakan berdasarkan perikemanusiaan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa sebagai wujud jawaban dan kesaksian iman dalam upaya membangun dan peningkatan derajat kesehatan yang optimal.

c. Tujuan

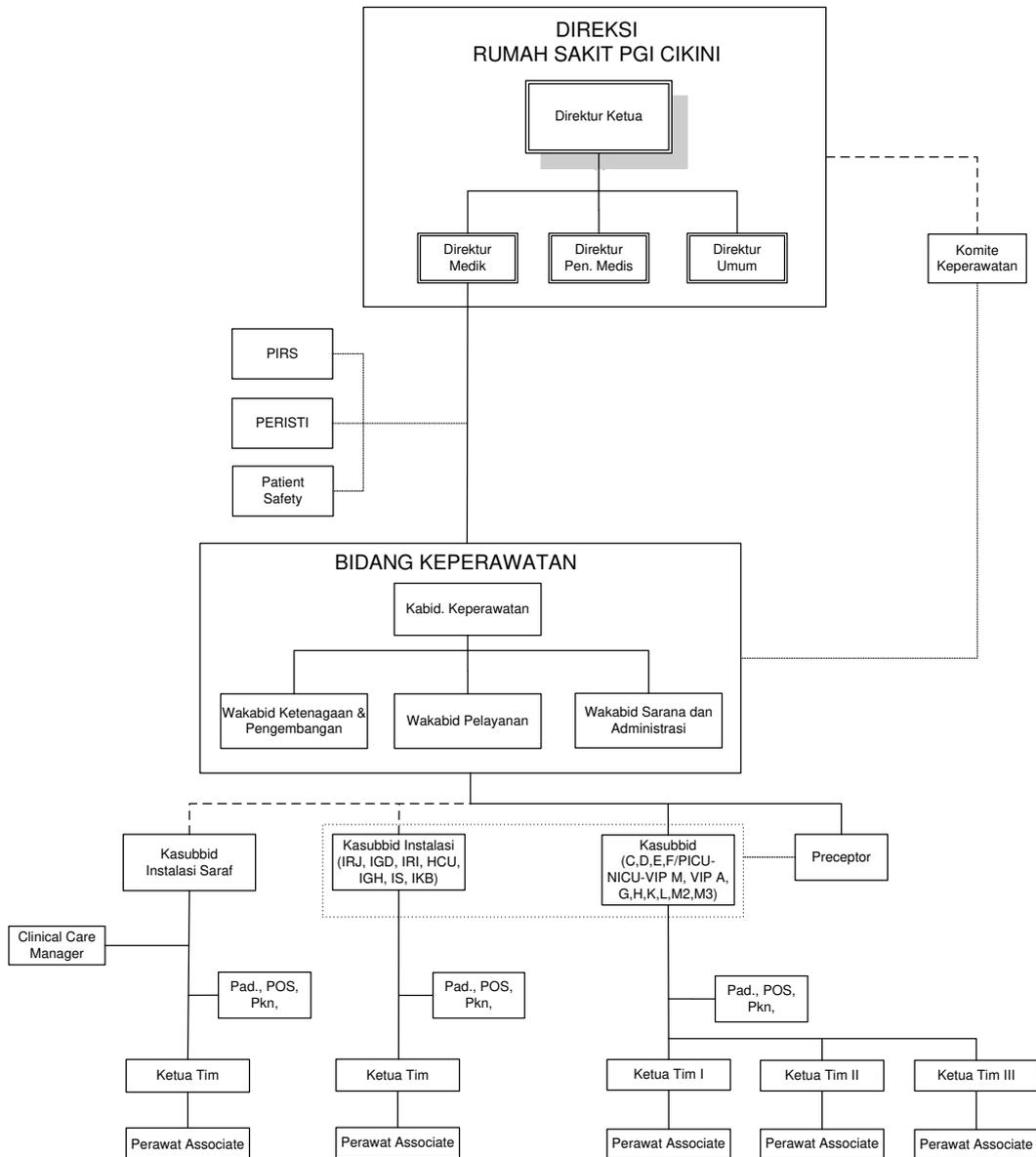
Pelayanan Kesehatan Holistik dan Terpadu yang memandang manusia secara utuh, fisik, mental, sosial dan spiritual yang meliputi pendekatan : peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), pengobatan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif).

d. Motto

Sedare Dolorem Opus Divinum Est "Meringankan penderitaan adalah pekerjaan Ilahi".

4.1.3 Struktur Organisasi RS PGI Cikini

Berikut ini adalah struktur organisasi dari Direktorat Medik RS PGI Cikini.



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Medik RS PGI Cikini

Direktur Ketua RS PGI Cikini membawahi 3 Direktur yaitu Direktur Medik, Direktur Pelayanan Medis dan Direktur Umum. Komite Keperawatan

membantu dan mengawasi bidang keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik. Direktur Medik dibantu oleh Bagian PIRS (Pengendalian Infeksi RS), PERISTI (Perinatal Resiko Tingkat) dan Patient Safety (Keselamatan Pasien) dalam memberikan tugas kepada bidang keperawatan. Adapun tugas – tugas setiap jabatan dalam struktur organisasi Direktorat Medik RS PGI Cikini adalah sebagai berikut:

1. Direktur Ketua

Tugas – tugas pokok:

Menetapkan, mengarahkan dan mengawasi pokok-pokok kebijaksanaan rumah sakit yang telah digariskan oleh Yayasan RS PGI Cikini serta kebijaksanaan oleh pemerintah (Depkes).

2. Direktur Medik

Tugas Pokok:

Mengusahakan tercapainya hasil kegiatan pelayanan yang optimal di lingkungan Direktorat Medik yang dibawahinya yaitu rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, bedah, ICU, syaraf, ginjal hipertensi, perawatan dan komite perawatan.

3. Direktur Penunjang Medik

Tugas Pokok:

Mengusahakan tercapainya hasil yang optimal di lingkungan Direktur Penunjang Medik.

4. Direktur Umum

Tugas Pokok :

Menggunakan dan mengatur sumber daya manusia, alat, sarana, fisik.

5. Komite Perawatan

Tugas Pokok :

Mengembangkan profesi keperawatan dalam hal mutu – asuhan keperawatan etika dan disiplin.

6. Kepala Bidang Keperawatan

Tugas Pokok:

Mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

7. Wakabid Ketenagaan dan Pengembangan

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Keperawatan dalam mengatur dan mengendalikan kebutuhan Tenaga Keperawatan di RS.

8. Wakabid Pelayanan

Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Perawatan dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan.

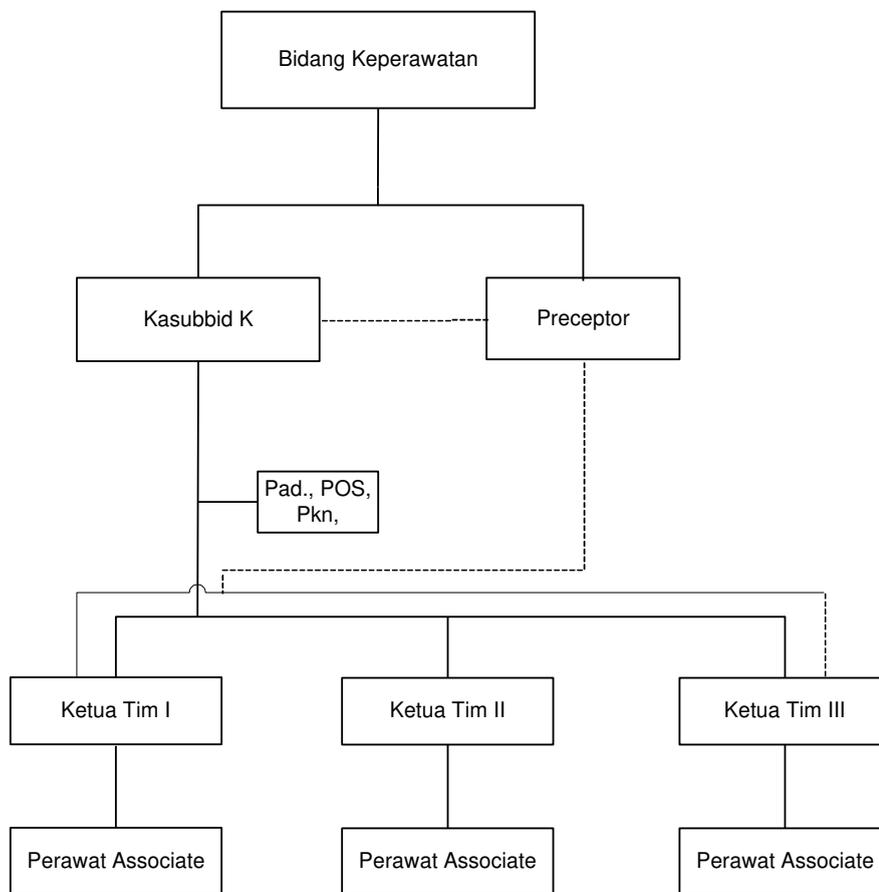
9. Wakabid Sarana dan Administrasi

Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Perawatan dalam mengatur dan mengendalikan penggunaan sarana dan administrasi secara efektif dan efisien.

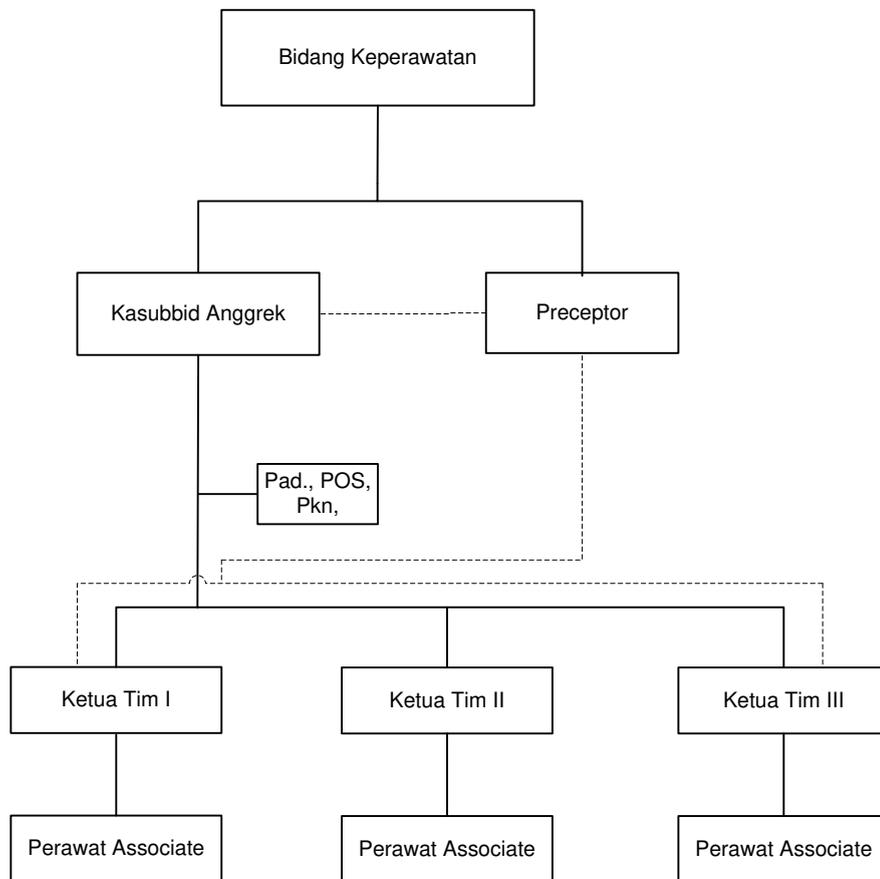
Dalam melakukan penelitian, penulis mengambil populasi di ruang perawatan VIP Anggrek dan K. Struktur organisasi di masing-masing ruang perawatan sama. Kepala Ruangan membawahi Ketua Tim dan Perawat Associate.

Dalam tugas-tugas sehari-hari, ruang perawatan K dan VIP Anggrek dibantu oleh Petugas Administrasi Ruangan, Penjaga Orang Sakit dan Petugas Pelayanan Gizi. Berikut ini adalah struktur organisasi dari Ruang Perawatan VIP Anggrek dan K, seperti yang tercantum pada gambar 4.2 dan gambar 4.3.



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Ruang Perawatan K



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.3 Struktur Organisasi Ruang Perawatan VIP Anggrek

Tugas – tugas setiap jabatan dalam struktur organisasi Ruang Perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini adalah

1. Perawat Kepala Ruangan

Tugas Pokok :

Menjamin terlaksananya kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat yang berada di bawah tanggung jawabnya.

2. Ketua Tim

Tugas Pokok:

Memberikan asuhan keperawatan kepada klien sejak masuk sampai pulang.

3. Petugas Administrasi Ruangan

Tugas Pokok:

Melengkapi/ mengarsipkan surat-surat yang berhubungan dengan administrasi ruangan.

4. Petugas Pelayanan Gizi

Tugas Pokok:

Membantu perawat dalam kelancaran pelayanan keperawatan, khususnya penyajian makanan kepada klien.

5. Penjaga Orang Sakit

Tugas Pokok:

Membantu perawat dalam kelancaran terhadap orang sakit.

6. *Preceptor*

Tugas Pokok:

Membimbing perawat pelaksana dalam hal bidang asuhan keperawatan

7. Perawat Pelaksana

Tugas Pokok:

Melakukan asuhan keperawatan untuk mencapai pelayanan yang optimal

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Hasil Analisis

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Langkah – langkah analisis data diawali dengan pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan Koefisien Korelasi Pearson, sedangkan Analisis Reliabilitasnya menggunakan Koefisien Alpha Cronbach.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian kali ini untuk mengukur validitas digunakan uji korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penulis menggunakan program SPSS untuk melakukan uji validitas. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil validitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

A. Variabel Kompensasi Langsung

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,2907. Output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada table 4.1.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KL1	0,632	0,2907	Valid
KL2	0,524	0,2907	Valid
KL3	0,603	0,2907	Valid
KL4	0,622	0,2907	Valid
KL5	0,619	0,2907	Valid
KL6	0,574	0,2907	Valid
KL7	0,684	0,2907	Valid
KL8	0,379	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau valid.

B. Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,297. Output uji validitas untuk variabel kompensasi tidak langsung dapat dilihat pada table 4.2.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KTL1	0,507	0,2907	Valid
KTL2	0,629	0,2907	Valid
KTL3	0,460	0,2907	Valid
KTL4	0,567	0,2907	Valid
KTL5	0,792	0,2907	Valid
KTL6	0,818	0,2907	Valid
KTL7	0,792	0,2907	Valid
KTL8	0,629	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat bahwa nilai r semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau valid.

C. Variabel Kinerja

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,2907. Output uji validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KI1	0,440	0,2907	Valid
KI2	0,686	0,2907	Valid
KI3	0,445	0,2907	Valid
KI4	0,425	0,2907	Valid
KI5	0,718	0,2907	Valid
KI6	0,530	0,2907	Valid
KI7	0,673	0,2907	Valid
KI8	0,624	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Pada penelitian kali ini untuk mengukur reliabilitas penulis menggunakan metode Alpha (Cronbach's) pada program SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Reliabilitas
1	Kompensasi Langsung	0,645	> 0,6	Reliabel
2	Kompensasi Tidak Langsung	0,790	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,679	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,6. Pada variabel Kompensasi Langsung *Cronbach's Alpha* sebesar 0,645, variabel Kompensasi Tidak Langsung mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,790 dan pada variabel Kinerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,679.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Multiple

1. Model Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi Langsung (x_1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x_2) terhadap Kinerja (y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Kompensasi Langsung (x_1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x_2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan *software SPSS 19 for Windows*, sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5 Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.448	3.230		1.687	.099
KL	.151	.105	.129	1.440	.157
KTL	.688	.079	.783	8.707	.000

a. Dependent Variable: KI

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$y = 5,448 + 0,151 x_1 + 0,688 x_2$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Kompensasi Langsung

x_2 = Kompensasi Tidak Langsung

Persamaan model matematis di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tidak langsung lebih dominan daripada kompensasi langsung terhadap kinerja. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi tidak langsung yaitu 0,688 lebih besar dari koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 0,151.

4.2.3 Koefisien Determinasi (*Goodness of Fit Model*)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari nilai R^2 . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS Ver. 19 ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.703	1.421

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

Dari tampilan output SPSS model *summary*, besarnya R^2 adalah 0,703 hal ini berarti 70,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sedangkan sisanya 29,7% (100%-70,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model seperti gaya kepemimpinan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dengan menggunakan Program SPSS *ver 19 for windows* adalah sebagai berikut, perhatikan tabel 4.7 di bawah ini:

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4.7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	219.542	2	109.771	54.363	.000 ^a
Residual	86.827	43	2.019		
Total	306.370	45			

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

b. Dependent Variable: KI

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 atau 5%, dengan demikian secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil uji signifikansi individual (uji-t) dengan menggunakan Program SPSS *ver 19 for windows* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0.157 atau lebih besar dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,151 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,688 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien regresi 0,688 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kompensasi tidak langsung maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,688.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah RS PGI Cikini

RS PGI Cikini berdiri pada tanggal 12 Januari 1898 sebagai RS Ratu Emma (*Vereniging voor Ziekenverpleging Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini*). RS Cikini didirikan oleh Ny. Adriana Josina de Graaf-Kooman, istri misionaris Belanda, dengan tujuan untuk merawat orang-orang sakit dari berbagai golongan masyarakat tanpa memandang kedudukan dan untuk semua suku, bangsa dan agama. Biaya pendirian rumah sakit diperoleh dari Ratu Emma, digunakan untuk membeli bekas rumah pelukis kenamaan Raden Saleh di Menteng (Huis van Raden Saleh). Nirin Ninkeulen dari Depok menjadi pribumi pertama yang bekerja sebagai tenaga medis di RS Ratu Emma. Rumah Sakit Ratu Emma berubah nama menjadi Rumah Sakit Tjikini pada 1 Agustus 1913.

Pada masa kedudukan Jepang, RS Cikini dijadikan Rumah Sakit Kaigun (Angkatan Laut Jepang). Pasca pendudukan Jepang (Agustus 1945 – Desember 1948), RS Tjikini dioperasikan oleh RAPWI dan kemudian DVG, hingga akhir 1948 RS Cikini dikembalikan pengelolaannya kepada pihak swasta dipimpin oleh R.F. B Ozkelman. Tahun 1957, pengelolaan *Stichting Medische Voorziening Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini* diserahkan kepada DGI (Dewan Gereja-Gereja di Indonesia) dengan Prof. Dr. Joedono sebagai pemimpin sementara. Selanjutnya diangkat dr. H. Sinaga, sebagai Direktur pribumi pertama RS Tjikini. Yayasan *Stichting Medische Voorziening Koningen Emma Ziekenhuis Tjikini* kemudian diubah namanya menjadi Yayasan Rumah Sakit DGI Tjikini. Pada 31 Maret 1989, sehubungan dengan perubahan nama DGI menjadi PGI, dan adanya ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan, maka nama Yayasan RS DGI Tjikini disempurnakan menjadi Yayasan Kesehatan PGI Cikini. Yayasan Kesehatan PGI Cikini membawahi Rumah Sakit PGI Cikini, Akademi Perawat RS PGI Cikini (Akper Cikini), Pusat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia RS PGI Cikini (PPSDM), dan Balai Kesehatan Masyarakat di Tanjung Barat.

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Motto RS PGI Cikini

e. Visi

Pelayanan Kesehatan Holistik dengan Sentuhan Kasih.

f. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien/ masyarakat pelanggan yang dilaksanakan berdasarkan perikemanusiaan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa sebagai wujud jawaban dan kesaksian iman dalam upaya membangun dan peningkatan derajat kesehatan yang optimal.

g. Tujuan

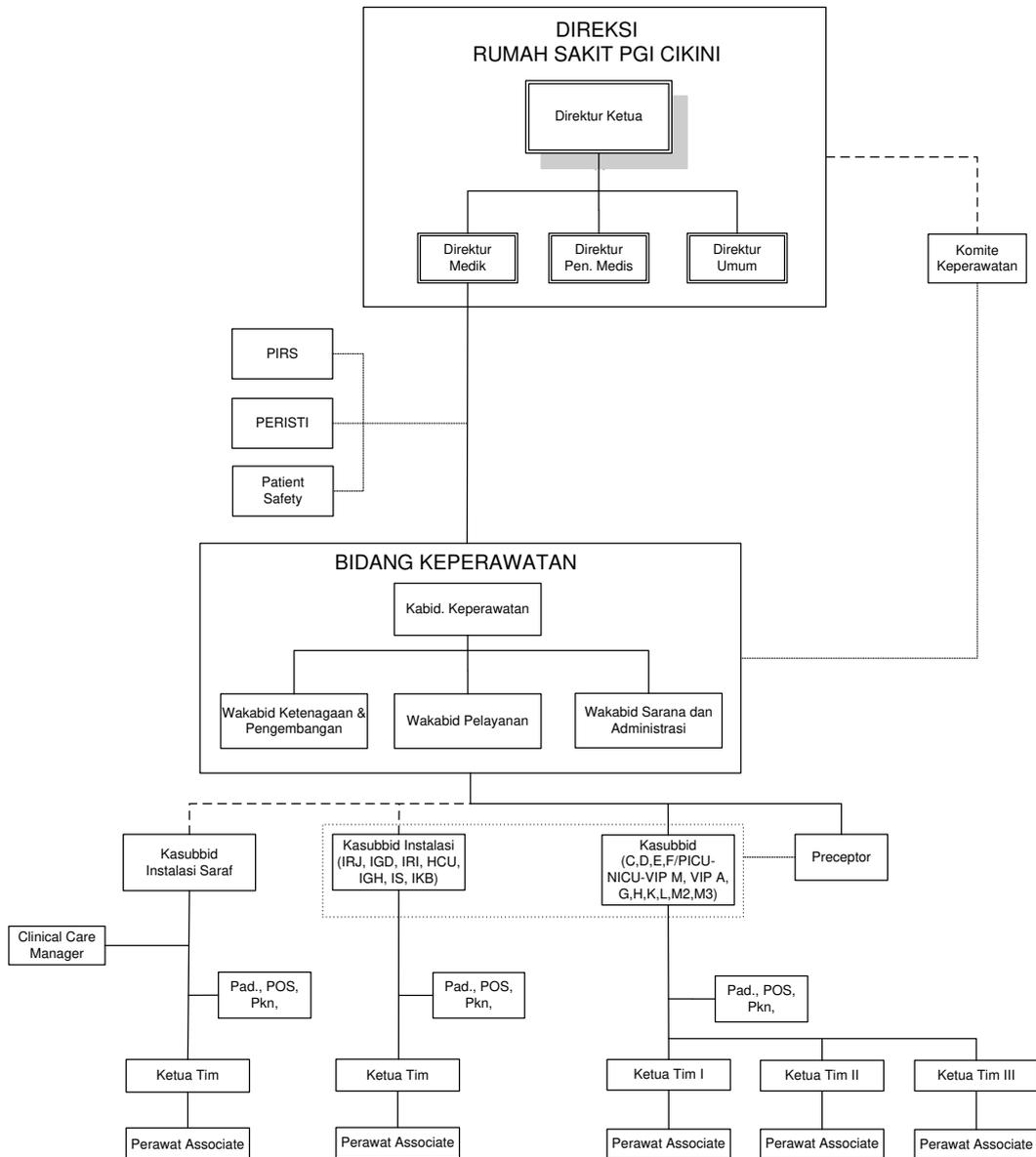
Pelayanan Kesehatan Holistik dan Terpadu yang memandang manusia secara utuh, fisik, mental, sosial dan spiritual yang meliputi pendekatan : peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), pengobatan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif).

h. Motto

Sedare Dolorem Opus Divinum Est "Meringankan penderitaan adalah pekerjaan Ilahi".

4.1.3 Struktur Organisasi RS PGI Cikini

Berikut ini adalah struktur organisasi dari Direktorat Medik RS PGI Cikini.



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Medik RS PGI Cikini

Direktur Ketua RS PGI Cikini membawahi 3 Direktur yaitu Direktur Medik, Direktur Pelayanan Medis dan Direktur Umum. Komite Keperawatan

membantu dan mengawasi bidang keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik. Direktur Medik dibantu oleh Bagian PIRS (Pengendalian Infeksi RS), PERISTI (Perinatal Resiko Tingkat) dan Patient Safety (Keselamatan Pasien) dalam memberikan tugas kepada bidang keperawatan. Adapun tugas – tugas setiap jabatan dalam struktur organisasi Direktorat Medik RS PGI Cikini adalah sebagai berikut:

10. Direktur Ketua

Tugas – tugas pokok:

Menetapkan, mengarahkan dan mengawasi pokok-pokok kebijaksanaan rumah sakit yang telah digariskan oleh Yayasan RS PGI Cikini serta kebijaksanaan oleh pemerintah (Depkes).

11. Direktur Medik

Tugas Pokok:

Mengusahakan tercapainya hasil kegiatan pelayanan yang optimal di lingkungan Direktorat Medik yang dibawahinya yaitu rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, bedah, ICU, syaraf, ginjal hipertensi, perawatan dan komite perawatan.

12. Direktur Penunjang Medik

Tugas Pokok:

Mengusahakan tercapainya hasil yang optimal di lingkungan Direktur Penunjang Medik.

13. Direktur Umum

Tugas Pokok :

Menggunakan dan mengatur sumber daya manusia, alat, sarana, fisik.

14. Komite Perawatan

Tugas Pokok :

Mengembangkan profesi keperawatan dalam hal mutu – asuhan keperawatan etika dan disiplin.

15. Kepala Bidang Keperawatan

Tugas Pokok:

Mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

16. Wakabid Ketenagaan dan Pengembangan

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Keperawatan dalam mengatur dan mengendalikan kebutuhan Tenaga Keperawatan di RS.

17. Wakabid Pelayanan

Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Perawatan dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan.

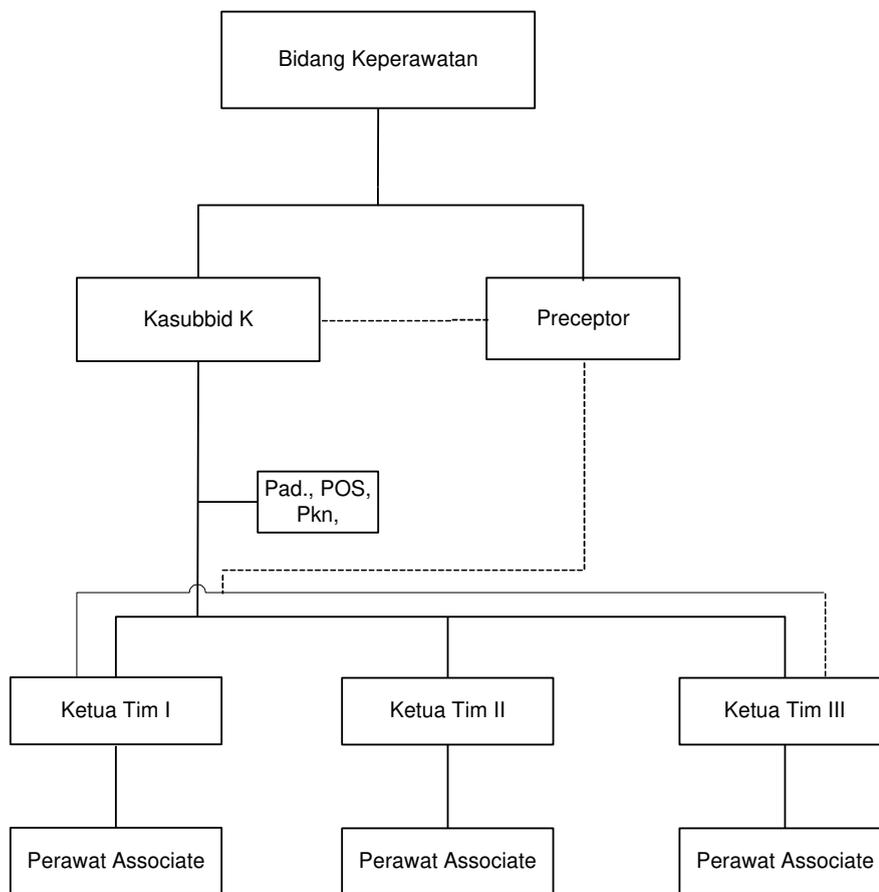
18. Wakabid Sarana dan Administrasi

Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Perawatan dalam mengatur dan mengendalikan penggunaan sarana dan administrasi secara efektif dan efisien.

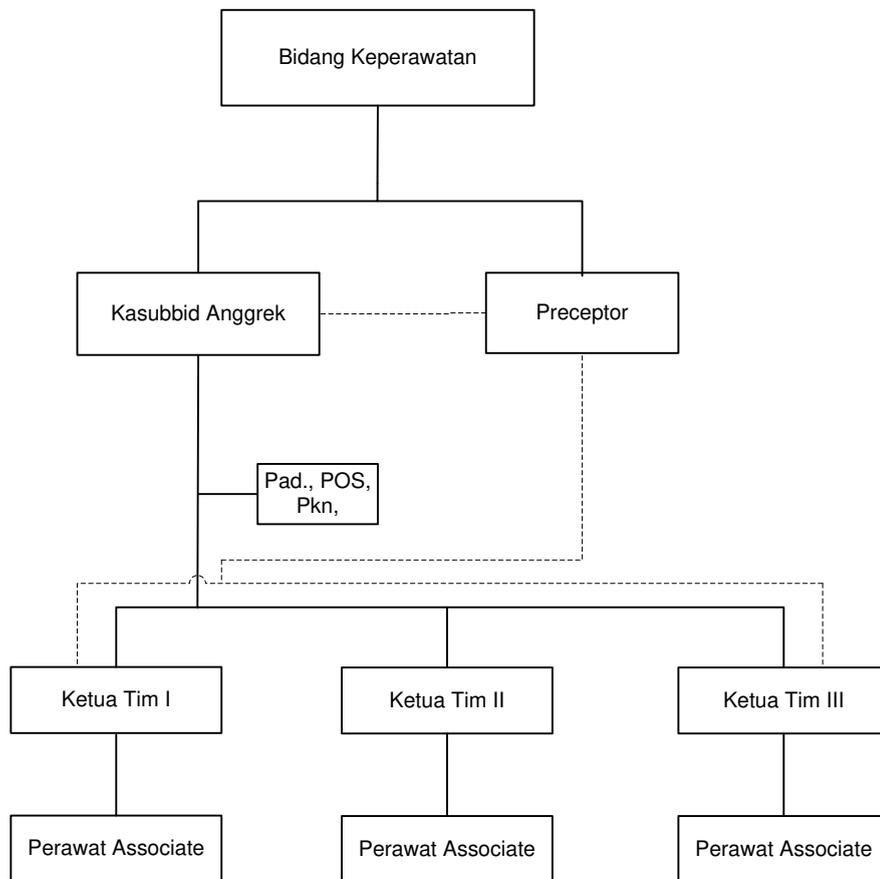
Dalam melakukan penelitian, penulis mengambil populasi di ruang perawatan VIP Anggrek dan K. Struktur organisasi di masing-masing ruang perawatan sama. Kepala Ruangan membawahi Ketua Tim dan Perawat Associate.

Dalam tugas-tugas sehari-hari, ruang perawatan K dan VIP Anggrek dibantu oleh Petugas Administrasi Ruangan, Penjaga Orang Sakit dan Petugas Pelayanan Gizi. Berikut ini adalah struktur organisasi dari Ruang Perawatan VIP Anggrek dan K, seperti yang tercantum pada gambar 4.2 dan gambar 4.3.



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Ruang Perawatan K



Sumber: RS PGI Cikini, 2011

Gambar 4.3 Struktur Organisasi Ruang Perawatan VIP Angrek

Tugas – tugas setiap jabatan dalam struktur organisasi Ruang Perawatan VIP Anggrek dan K, RS PGI Cikini adalah

8. Perawat Kepala Ruangan

Tugas Pokok :

Menjamin terlaksananya kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat yang berada di bawah tanggung jawabnya.

9. Ketua Tim

Tugas Pokok:

Memberikan asuhan keperawatan kepada klien sejak masuk sampai pulang.

10. Petugas Administrasi Ruangan

Tugas Pokok:

Melengkapi/ mengarsipkan surat-surat yang berhubungan dengan administrasi ruangan.

11. Petugas Pelayanan Gizi

Tugas Pokok:

Membantu perawat dalam kelancaran pelayanan keperawatan, khususnya penyajian makanan kepada klien.

12. Penjaga Orang Sakit

Tugas Pokok:

Membantu perawat dalam kelancaran terhadap orang sakit.

13. *Preceptor*

Tugas Pokok:

Membimbing perawat pelaksana dalam hal bidang asuhan keperawatan

14. Perawat Pelaksana

Tugas Pokok:

Melakukan asuhan keperawatan untuk mencapai pelayanan yang optimal

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Hasil Analisis

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Langkah – langkah analisis data diawali dengan pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan Koefisien Korelasi Pearson, sedangkan Analisis Reliabilitasnya menggunakan Koefisien Alpha Cronbach.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian kali ini untuk mengukur validitas digunakan uji korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penulis menggunakan program SPSS untuk melakukan uji validitas. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil validitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

A. Variabel Kompensasi Langsung

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,2907. Output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada table 4.1.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KL1	0,632	0,2907	Valid
KL2	0,524	0,2907	Valid
KL3	0,603	0,2907	Valid
KL4	0,622	0,2907	Valid
KL5	0,619	0,2907	Valid
KL6	0,574	0,2907	Valid
KL7	0,684	0,2907	Valid
KL8	0,379	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau valid.

B. Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,297. Output uji validitas untuk variabel kompensasi tidak langsung dapat dilihat pada table 4.2.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KTL1	0,507	0,2907	Valid
KTL2	0,629	0,2907	Valid
KTL3	0,460	0,2907	Valid
KTL4	0,567	0,2907	Valid
KTL5	0,792	0,2907	Valid
KTL6	0,818	0,2907	Valid
KTL7	0,792	0,2907	Valid
KTL8	0,629	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat bahwa nilai r semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau valid.

C. Variabel Kinerja

Dengan jumlah koresponden sebanyak 46 orang (N=46) maka nilai r_{tabel} adalah 0,2907. Output uji validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	r_{tabel}	Kesimpulan
KI1	0,440	0,2907	Valid
KI2	0,686	0,2907	Valid
KI3	0,445	0,2907	Valid
KI4	0,425	0,2907	Valid
KI5	0,718	0,2907	Valid
KI6	0,530	0,2907	Valid
KI7	0,673	0,2907	Valid
KI8	0,624	0,2907	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yaitu 0,2907. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Pada penelitian kali ini untuk mengukur reliabilitas penulis menggunakan metode Alpha (Cronbach's) pada program SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Reliabilitas
1	Kompensasi Langsung	0,645	> 0,6	Reliabel
2	Kompensasi Tidak Langsung	0,790	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,679	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,6. Pada variabel Kompensasi Langsung *Cronbach's Alpha* sebesar 0,645, variabel Kompensasi Tidak Langsung mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,790 dan pada variabel Kinerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,679.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Multiple

1. Model Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi Langsung (x_1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x_2) terhadap Kinerja (y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Kompensasi Langsung (x_1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x_2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan *software SPSS 19 for Windows*, sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5 Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.448	3.230		1.687	.099
KL	.151	.105	.129	1.440	.157
KTL	.688	.079	.783	8.707	.000

a. Dependent Variable: KI

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$y = 5,448 + 0,151 x_1 + 0,688 x_2$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Kompensasi Langsung

x_2 = Kompensasi Tidak Langsung

Persamaan model matematis di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tidak langsung lebih dominan daripada kompensasi langsung terhadap kinerja. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi

tidak langsung yaitu 0,688 lebih besar dari koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 0,151.

4.2.3 Koefisien Determinasi (*Goodness of Fit Model*)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari nilai R^2 . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS Ver. 19 ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.703	1.421

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

Dari tampilan output SPSS model *summary*, besarnya R^2 adalah 0,703 hal ini berarti 70,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sedangkan sisanya 29,7% (100%-70,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model seperti gaya kepemimpinan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dengan menggunakan Program SPSS *ver 19 for windows* adalah sebagai berikut, perhatikan tabel 4.7 di bawah ini:

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4.7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	219.542	2	109.771	54.363	.000 ^a
Residual	86.827	43	2.019		
Total	306.370	45			

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

b. Dependent Variable: KI

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 atau 5%, dengan demikian secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil uji signifikansi individual (uji-t) dengan menggunakan Program SPSS *ver 19 for windows* adalah sebagai berikut:

3. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0.157 atau lebih besar dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,151 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,688 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien regresi 0,688 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kompensasi tidak langsung maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,688.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Utama I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Fajar Siti AL, Heru Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Febryanti, Nafatali. 2011. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Superintendent Medan*. Medan: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalialia (Edisi Keenam)*. Penerjemah; Masud Moh, Sirait Alfonsus. Jakarta: Erlangga. Terjemahan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 1972. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: P.D. Aksara Baru.
- Mathis Robert, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, Noe. 2005. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2011. *IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tobing, Saloom F. 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT (Pers ero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Polonia Medan*. Medan: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Usman Husaini, Akbar Purnomo Setiady. 2009. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Bakrie. Atas Kerjasama Bapak/ Ibu, saya sampaikan terima kasih.

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan suatu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/ Ibu.

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju	: (1)
Tidak Setuju	: (2)
Kurang Setuju	: (3)
Setuju	: (4)
Sangat Setuju	: (5)

II. Identitas Responden

1. Usia : Tahun
 2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
 3. Masa Kerja :
 4. Jabatan :

No	Indikator	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A.	<i>Variabel Kompensasi Langsung</i>					
1.	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.					
2.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum kota Jakarta.					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
4.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman yang saya punya.					
5.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan masa waktu bekerja yang telah saya lalui.					
6.	Saya menerima kenaikan gaji secara berkala setiap tahunnya sesuai dengan tingkat inflasi yang ada.					
7.	Saya mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan.					
8.	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan.					
B.	<i>Variabel Kompensasi Tidak Langsung</i>					
1.	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
2.	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh.					
3.	Saya mendapatkan fasilitas poli klinik pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari.					
4.	Saya menerima jaminan asuransi apabila mendapatkan pemeriksaan kesehatan di luar RS Cikini.					
5.	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.					
6.	Saya mendapat fasilitas makanan dari catering yang sudah memenuhi empat sehat lima sempurna.					
7.	Saya mendapatkan seragam perusahaan sesuai dengan kredibilitas perusahaan.					
8.	Saya selalu mendapatkan hak THR tepat pada waktunya.					
C.	<i>Variabel Kinerja</i>					
1.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif.					
2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati.					
3.	Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat.					
4.	Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.					

5.	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.					
7.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.					
8.	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.					

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Uji Validitas Kompensasi Langsung

Correlations

		KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6	KL7	KL8	KL
KL1	Pearson Correlation	1	.378**	.302*	.204	.249	.226	.612**	.198	.632**
	Sig. (2-tailed)		.010	.041	.175	.096	.131	.000	.188	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL2	Pearson Correlation	.378**	1	.266	.212	.171	.299*	.369*	-.201	.524**
	Sig. (2-tailed)	.010		.074	.158	.256	.044	.012	.181	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL3	Pearson Correlation	.302*	.266	1	.117	.176	.114	.383**	.021	.603**
	Sig. (2-tailed)	.041	.074		.438	.241	.451	.009	.888	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL4	Pearson Correlation	.204	.212	.117	1	.297*	.230	.338*	.115	.622**
	Sig. (2-tailed)	.175	.158	.438		.045	.125	.022	.448	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL5	Pearson Correlation	.249	.171	.176	.297*	1	.866**	.253	.436**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.096	.256	.241	.045		.000	.090	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL6	Pearson Correlation	.226	.299*	.114	.230	.866**	1	.242	.330*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.131	.044	.451	.125	.000		.105	.025	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL7	Pearson Correlation	.612**	.369*	.383**	.338*	.253	.242	1	.082	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.009	.022	.090	.105		.586	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL8	Pearson Correlation	.198	-.201	.021	.115	.436**	.330*	.082	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.188	.181	.888	.448	.002	.025	.586		.009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KL	Pearson Correlation	.632**	.524**	.603**	.622**	.619**	.574**	.684**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 2 : Uji Validitas Kompensasi Tidak Langsung

Correlations

	KTL1	KTL2	KTL3	KTL4	KTL5	KTL6	KTL7	KTL8	KTL
KTL1 Pearson Correlation	1	.196	.227	.035	.238	.703**	.238	.196	.507**
Sig. (2-tailed)		.192	.129	.818	.112	.000	.112	.192	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL2 Pearson Correlation	.196	1	.371*	.257	.330*	.449**	.330*	1.000**	.629**
Sig. (2-tailed)	.192		.011	.084	.025	.002	.025	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL3 Pearson Correlation	.227	.371*	1	.158	.117	.405**	.117	.371*	.460**
Sig. (2-tailed)	.129	.011		.294	.438	.005	.438	.011	.001
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL4 Pearson Correlation	.035	.257	.158	1	.281	.335*	.281	.257	.567**
Sig. (2-tailed)	.818	.084	.294		.059	.023	.059	.084	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL5 Pearson Correlation	.238	.330*	.117	.281	1	.496**	1.000**	.330*	.792**
Sig. (2-tailed)	.112	.025	.438	.059		.000	.000	.025	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL6 Pearson Correlation	.703**	.449**	.405**	.335*	.496**	1	.496**	.449**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.023	.000		.000	.002	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL7 Pearson Correlation	.238	.330*	.117	.281	1.000**	.496**	1	.330*	.792**
Sig. (2-tailed)	.112	.025	.438	.059	.000	.000		.025	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL8 Pearson Correlation	.196	1.000**	.371*	.257	.330*	.449**	.330*	1	.629**
Sig. (2-tailed)	.192	.000	.011	.084	.025	.002	.025		.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KTL Pearson Correlation	.507**	.629**	.460**	.567**	.792**	.818**	.792**	.629**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 : Uji Validitas Kinerja

Correlations

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI
KI1 Pearson Correlation	1	.006	.257	-.041	.503**	.224	.020	.101	.440**
KI1 Sig. (2-tailed)		.969	.084	.786	.000	.135	.893	.506	.002
KI1 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI2 Pearson Correlation	.006	1	.285	.330*	.326*	.219	.593**	.544**	.686**
KI2 Sig. (2-tailed)	.969		.055	.025	.027	.143	.000	.000	.000
KI2 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI3 Pearson Correlation	.257	.285	1	.049	.317*	-.027	.243	.256	.445**
KI3 Sig. (2-tailed)	.084	.055		.748	.032	.859	.104	.086	.002
KI3 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI4 Pearson Correlation	-.041	.330*	.049	1	.204	.195	.185	-.018	.425**
KI4 Sig. (2-tailed)	.786	.025	.748		.175	.195	.219	.903	.003
KI4 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI5 Pearson Correlation	.503**	.326*	.317*	.204	1	.496**	.159	.190	.718**
KI5 Sig. (2-tailed)	.000	.027	.032	.175		.000	.290	.206	.000
KI5 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI6 Pearson Correlation	.224	.219	-.027	.195	.496**	1	.099	-.026	.530**
KI6 Sig. (2-tailed)	.135	.143	.859	.195	.000		.513	.863	.000
KI6 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI7 Pearson Correlation	.020	.593**	.243	.185	.159	.099	1	.763**	.673**
KI7 Sig. (2-tailed)	.893	.000	.104	.219	.290	.513		.000	.000
KI7 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI8 Pearson Correlation	.101	.544**	.256	-.018	.190	-.026	.763**	1	.624**
KI8 Sig. (2-tailed)	.506	.000	.086	.903	.206	.863	.000		.000
KI8 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KI Pearson Correlation	.440**	.686**	.445**	.425**	.718**	.530**	.673**	.624**	1
KI Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.000	
KI N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas Kompensasi Langsung

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KL1	4.04	.362	46
KL2	3.98	.494	46
KL3	3.59	.777	46
KL4	3.70	.785	46
KL5	3.98	.257	46
KL6	3.96	.295	46
KL7	4.11	.379	46
KL8	4.65	.526	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KL1	27.96	4.087	.518	.585
KL2	28.02	4.066	.335	.615
KL3	28.41	3.492	.304	.644
KL4	28.30	3.416	.326	.637
KL5	28.02	4.333	.540	.601
KL6	28.04	4.309	.475	.603
KL7	27.89	3.966	.576	.571
KL8	27.35	4.365	.153	.661

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Kompensasi Tidak Langsung

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KTL1	4.24	.431	46
KTL2	3.89	.315	46
KTL3	4.09	.463	46
KTL4	2.59	.805	46
KTL5	4.07	.712	46
KTL6	4.07	.680	46
KTL7	4.07	.712	46
KTL8	4.89	.315	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KTL1	27.65	7.699	.387	.782
KTL2	28.00	7.733	.559	.771
KTL3	27.80	7.761	.324	.790
KTL4	29.30	6.750	.338	.808
KTL5	27.83	5.969	.671	.734
KTL6	27.83	5.969	.716	.725
KTL7	27.83	5.969	.671	.734
KTL8	27.00	7.733	.559	.771

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K11	4.17	.486	46
K12	3.87	.341	46
K13	4.11	.379	46
K14	2.70	.628	46
K15	4.07	.680	46
K16	4.07	.712	46
K17	4.72	.584	46
K18	4.54	.751	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K11	28.07	5.929	.272	.669
K12	28.37	5.705	.607	.625
K13	28.13	6.071	.318	.663
K14	29.54	5.809	.200	.691
K15	28.17	4.725	.548	.598
K16	28.17	5.347	.290	.674
K17	27.52	5.100	.519	.612
K18	27.70	4.928	.394	.646

Lampiran 7 : Uji Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KTL, KL ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.703	1.421

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.542	2	109.771	54.363	.000 ^a
	Residual	86.827	43	2.019		
	Total	306.370	45			

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

b. Dependent Variable: KI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.448	3.230		1.687	.099
	KL	.151	.105	.129	1.440	.157
	KTL	.688	.079	.783	8.707	.000

a. Dependent Variable: KI