

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM KOMPENSASI
PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BANTUL**

TESIS



Diajukan Oleh :

**DIONYSIUS WIRA KUSUMA
NIM: 152303109**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2017

TESIS
PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM KOMPENSASI
PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BANTUL

Oleh:

DIONYSIUS WIRA KUSUMA
152303109

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Pada tanggal 29 September 2017

Dewan Penguji I Dosen Penguji II/Pembimbing

Drs. Suhartono, M.Si

Dra. Sulastiningsih, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister
Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHAYOGYAKARTA

DIREKTUR

Drs John Suprihanto.,MIM,Ph.d

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM KOMPENSASI PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial langsung dan finansial tidak langsung.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul sebanyak 73 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di pada karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Persepsi karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial langsung dan finansial tidak langsung sudah sesuai dengan beban kerja, hal ini berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,77 (dalam kategori penting). Namun untuk kompensasi finansial tidak langsung yaitu liburan dan cuti skornya rendah, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan masih kurang sesuai.

Kata kunci: Kompensasi, Finansial Langsung, Finansial Tidak Langsung.

**PERCEPTION OF EMPLOYEES ON COMPENSATION SYSTEM IN
EMPLOYEES OF GOVERNMENT TOURISM OFFICE
BANTUL REGENCY**

The purpose of this study is to determine the perception of employees of the Tourism Office of Bantul Regency against the compensation system that includes direct financial and indirect financial.

This research is a qualitative research that is descriptive quantitative. The population in this research is all employees of Tourism Office of Bantul Regency as much as 73 people and all made as respondents. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis technique used in this research is descriptive quantitative analysis method.

Based on the results of research conducted in the employees of the Tourism Office of Bantul Regency can be made the following conclusions: The perception of employees of Bantul Regency Tourism Offices to the compensation system that is directly financial and indirect finance is in accordance with the workload, this is based on the average score of 3, 77 (in the important category). But for financial compensation is not directly the holiday and low leave scores, this indicates that according to employee perceptions are still less appropriate.

Keywords: Compensation, Direct Financial, Indirect Financials.

PERS EMBAHAN

Karya Tesis ini aku persembahkan untuk:

1. Ibu tercinta Dra. Maria Therasia Rusmijati yang telah memotivasi dan selalu mendoakan.
2. Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul tempat saya bekerja dan yang telah membantu terselesainya tesis ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

MOTTO

“ Selagi saya bernafas saya tidak akan berputus asa “

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmad dan karunia Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan thesis yang berjudul “ Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul “ ini dengan baik dan lancar. Thesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Bersama ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta dorongan. Untuk itulah sehingga saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada :

1. Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas segala kebijakan dan perhatiannya sehingga saya dapat menyelesaikan studi
2. Bapak Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Sulastiningsih, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk dan bimbingan dengan ikhlas untuk menyelesaikan thesis ini
4. Bapak Drs. Suhartono, M.Si selaku dosen penguji yang telah menguji saya demi tercapainya saya memperoleh gelar Magister manajemen di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
5. Bapak Kwintarto Heru Prabowo, S.Sos selaku Plt.Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.
6. Staf pengajar / dosen Magister manajemen yang telah memberikan ilmu, wawasan dan pengetahuanya
7. Ibu tercinta Dra. Maria Theresia Rusmijati yang selalu memberikan support, motivasi dan doanya.
8. Teman teman mahasiswa Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha angkatan 2015, terima kasih atas bantuan dan kerjasama serta kekompakanya.
9. Karyawan karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul yang telah membantu terselesaikanya thesis ini
10. Semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan thesis ini yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, sehingga thesis ini dapat selesai tepat waktu

Demikian yang dapat saya sampaikan, semoga semua pihak yang terlibat membantu terselesaikannya studi Magister Manajemen saya mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Saya menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan thesis ini , untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun guna evaluasi dan pembenahan. Akhir kata semoga thesis ini dapat memberikan manfaat bagi orang yang membacanya. Amin.

Yogyakarta, 29 September 2017

Penulis

Dionysius Wira Kusuma

STIE Widya Wiwahana
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Pertanyaan Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Persepsi.....	11
3. Sistem Kompensasi.....	16

	C. Kerangka Pemikiran	33
BAB III	METODE PENELITIAN	34
	A. Rancangan/ Disain Penelitian	34
	B. Definisi Operasional	34
	C. Populasi dan Sampel	35
	D. Teknik Pengumpulan Data	36
	E. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
	F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul	40
	1. Gambaran Umum	40
	2. Visi dan Misi	41
	3. Struktur Organisasi	42
	B. Hasil Penelitian	43
	1. Karakteristik Responden	43
	2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	43
	3. Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi	46
	C. Pembahasan	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	64
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi..	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi.....	46
Tabel 4.5.Gaji diberikan secara teratur (K.1).....	48
Tabel 4.6.Gaji dibagikan setiap sebulan sekali (K.2).....	48
Tabel 4.7.Gaji senantiasa diberikan tepat waktu (K.3).....	49
Tabel 4.8.Gaji diberikan sesuai peraturan pemerintah (K.4).....	49
Tabel 4.9. Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (K.5).....	50
Tabel 4.10. Gaji meningkat setiap tahun (K.6).....	50
Tabel 4.11. Upah yang diterima sebanding dengan beban kerja (K.7).....	51
Tabel 4.12. Upah yang diterima sebanding dengan jam kerja setiap harinya (K.8).....	51
Tabel 4.13. Upah diterima sesuai dengan layanan yang diberikan kepada instansi (K.9).....	52
Tabel 4.14 Insentif diberikan secara teratur (K.10).....	52
Tabel 4.15 Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan (K.11)	53
Tabel 4.16 Insentif dibagikan secara rutin (K.12).....	53
Tabel 4.17 Bonus diberikan setiap kali berhasil menunjukkan prestasi	

kerja (K.13)	54
Tabel 4.18 Setiap pegawai mendapat tunjangan/ asuransi kesehatan (K.14).....	54
Tabel 4.19 Asuransi kesehatan pegawai ditanggung oleh Instansi/ Negara (K.15).....	55
Tabel 4.20 Tunjangan/ asuransi kesehatan memadai sesuai kebutuhan pegawai (K.16)	55
Tabel 4.21 Tunjangan kesehatan yang diberikan mampu mengurangi biaya kesehatan (K.17).....	56
Tabel 4.22 Setiap pegawai mendapatkan asuransi jiwa (K.18).....	57
Tabel 4.23 Asuransi pegawai ditanggung oleh Instansi/Negara (K.19).....	57
Tabel 4.24 Setiap pegawai mendapat dana pensiun (K.20).....	58
Tabel 4.25 Dana pensiun pegawai dipotong dari gaji (K.21).....	58
Tabel 4.26 Pegawai mendapat kesempatan liburan /rekreasi (K.22).....	59
Tabel 4.27 Biaya liburan/ rekreasi pegawai ditanggung/dibantu sebagian oleh Instansi/ Negara (K.23)	59
Tabel 4.28 Pegawai mendapat hak untuk cuti kerja (K.24)	60
Tabel 4.29 Lamanya cuti yang didapatkan pegawai sesuai peraturan Instansi/ Negara (K.25).....	60
Tabel 4.30 Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi.	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi biasanya mempunyai berbagai tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya, di mana dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia sangatlah penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan sangat ditunjang oleh manusia walaupun faktor lainnya seperti modal dan peralatan juga penting. Namun pada akhirnya manusia jugalah yang akan bertindak sebagai pengelola dan pelaksananya.

Dengan demikian manusia merupakan kunci keberhasilan dan oleh karena itu diperlukan karyawan yang mampu, cakap dan terampil untuk bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun kemudian permasalahan yang muncul adalah bagaimana organisasi mendukung kinerja karyawan agar mampu bekerja dengan lebih baik lagi dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara umum manusia akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi ataupun non materi. Untuk itu perlu diperhatikan aspek-aspek kritis dari SDM yang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal tersebut dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam perusahaan karyawan

merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan vital dan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu komponen untuk memotivasi karyawan suatu perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang proporsional maka diharapkan perusahaan dapat membuat para karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya dan karyawan bersedia mempertahankan eksistensinya di perusahaan. Pemberian kompensasi diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya serta dapat pula untuk meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial baik diterima secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan

pekerjaan yang telah dilakukannya agar dalam menjalankan suatu pekerjaan lebih tekun dan semangat.

Pemberian kompensasi secara adil dan proporsional kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada dasarnya seorang karyawan mempunyai harapan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui bekerja dan sebagian dari kebutuhannya itu dapat dipenuhi dengan uang (Dessler, 2004 : 6). Mengacu pada hal tersebut maka perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan latar belakang yang mendorong manusia untuk bekerja yaitu mendapatkan upah sebagai tujuan utama dan selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong

aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Upaya untuk memberikan kompensasi yang layak tidak hanya dilakukan oleh perusahaan, tetapi juga oleh instansi pemerintah. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. Terkait dengan hal tersebut, maka pemerintah berencana untuk menaikkan gaji PNS. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sudah merampungkan draf peraturan pemerintah (PP) tentang sistem gaji dan tunjangan untuk pegawai negeri sipil. Rencananya, sistem penggajian baru tersebut akan efektif berlaku mulai tahun 2018 (Yazid, 2015 : 1).

Sesuai amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, rumusan upah yang diterima bagi PNS alias *take home pay* hanya akan terdiri dari tiga komponen, yakni gaji pokok, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Untuk gaji pokok, akan ada peningkatan rasio atau perbandingan antara besaran gaji terendah PNS dan gaji tertinggi PNS. Gaji pokok tidak lagi berdasarkan masa kerja, tetapi didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab, dan risikonya. Saat ini, rasio gaji pokok yang berlaku mencapai 1:3,7 juta. Contohnya, jika gaji pokok terendah PNS sekitar Rp 1,2 juta/bulan, gaji pokok tertinggi sebesar Rp 4,44 juta. Ke depan, rasionya naik menjadi 1:11,9 sehingga gaji pokok tertinggi bisa mencapai Rp 14,3 juta. Penerapan sistem gaji baru akan dilakukan pada 2018 karena pemerintah

membutuhkan persiapan untuk sosialisasi ke seluruh daerah sekaligus persiapan anggarannya di daerah (Yazid, 2015 : 1).

Salah satu instansi pemerintah yang ada di DIY adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Tugas Pokok Dinas Pariwisata adalah membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang pariwisata. Untuk melaksanakan tugasnya, maka Dinas Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut: (1) Perumusan kebijakan bidang pariwisata; (2) Pelaksanaan kebijakan bidang pariwisata; (3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pariwisata; dan (4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya. Sasaran Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul adalah meningkatnya destinasi pariwisata, meningkatnya daya tarik wisata serta bertambahnya sarana dan prasarana pendukung pariwisata. Berdasarkan studi pendahuluan terhadap beberapa orang pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul diketahui bahwa mereka belum merasakan adanya kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima. Beberapa orang pegawai mengeluhkan bahwa beban kerja yang mereka tanggung belum sepadan dengan kompensasi yang mereka. Berpijak pada fenomena tersebut, maka peneliti ingin mengkaji tentang Persepsi Karyawan tentang Sistem Kompensasi pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Sistem kompensasi di Dinas Pariwisata Bantul kurang sesuai dengan beban kerja.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pertanyaan penelitian ini adalah : Bagaimana persepsi karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial langsung dan finansial tidak langsung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial langsung dan finansial tidak langsung.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, penelitian ini merupakan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam mengelola kompensasi pada pegawai.
2. Bagi peneliti lainnya, penelitian ini merupakan tambahan bahan literatur sebagai acuan khususnya yang membahas tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dari organisasi tempatnya bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Muhammad, Uda, dan Alexandro (2016 : 1) melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana data yang berhasil peneliti kumpulan dari lokasi penelitian, selanjutnya dianalisa dan kemudian disajikan secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya mengenai persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya sangatlah penting. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan yaitu sebagian besar mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat dikatakan baik dan adil serta sudah memenuhi kebutuhan karyawan sebagai penunjang kinerjanya. Disamping itu pihak yang berwenang yang mengatur jalannya system kompensasi ini hendaknya lebih memperhatikan lagi system kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya. Misalnya tidak hanya jenis kompensasi Non-Finansial saja, melainkan adanya kompensasi Finansial. Tujuannya sebagai perangsang minat dan semangat kerja dari semua karyawan agar dapat

bekerja lebih baik serta memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas adalah meneliti variabel yang sama, yakni kompensasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada metode penelitian dan lokasi penelitian.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sendiri didefinisikan menjadi beberapa arti oleh para ahli manajemen. Mathis dan Jackson (2006 : 3) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Simamora, 2006 : 5).

“Effect HRM has been shown to enhance company performance by contributing to employee and customer satisfaction, innovation, productivity, and development of a favorable reputation in the firm’s community” (Noe et al, 2008 : 4). Yang menurut penulis berarti dampak dari *Human Resource Management* akan terlihat pada peningkatan

performa perusahaan dengan berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menguntungkan dalam masyarakat perusahaan.

Sedangkan Byars dan Rue (2006 : 4) menyatakan bahwa "*Human resources management is activities designed to provide for and coordinate the human resources of an organization*" ini berarti Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Menurut Husein Umar (2005 : 3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Samsudin (2006 : 22), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan karena manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusia dalam membantu organisasi/ perusahaan untuk mencapai

tujuan dari organisasi tersebut dengan cara memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi perusahaan itu sendiri.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia sendiri sebagaimana dipaparkan oleh Byars dan Rue (2006 : 4) memiliki 6 fungsi utama, yaitu:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi
- 2) Pengembangan sumber daya manusia
- 3) Kompensasi dan upah
- 4) Keselamatan dan kesehatan
- 5) Hubungan karyawan
- 6) Penelitian sumber daya manusia

Menurut Dessler (2004 : 2-3), pekerjaan yang dilakukan MSDM meliputi:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam merekrut calon karyawan
- 3) Memilih calon karyawan

- 4) Mengarahkan dan melatih karyawan-karyawan baru
- 5) Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
- 6) Memberikan insentif dan keuntungan
- 7) Menilai prestasi
- 8) Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
- 9) Melatih dan mengembangkan para karyawan
- 10) Membangun komitmen karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang ada di dalam MSDM memiliki tanggung jawab yang besar terhadap sumber daya manusia yang nantinya akan menghasilkan asset yang berharga dari sebuah perusahaan. Karena itu sejalan dengan adanya pemikiran tentang pentingnya sumber daya manusia, maka posisi MSDM adalah mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

2. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoah, 2010 : 141-142). Segala sesuatu yang didapat di lingkungan, baik dilihat, didengar, dihayati, dirasa, dan dicium akan diproses sebagai informasi untuk bertindak.

Rahmat (2005 : 51) mengemukakan pendapatnya bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi setiap individu dapat sangat berbeda walaupun yang diamati benar-benar sama.

Pendapat yang lebih sederhana diungkapkan oleh Sugihartono (2007 : 8) bahwa persepsi merupakan proses untuk menerjemahkan atau menginterpretasi stimulus yang masuk dalam alat indera. Sedangkan menurut Wade dan Tarvis (2007 : 193), persepsi yaitu sekumpulan tindakan mental yang mengatur impuls-impuls sensorik menjadi suatu pola bermakna.

Muhyadi (2011 : 233) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses stimulus dari lingkungannya dan kemudian mengorganisasikan serta menafsirkan atau suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan atau ungkapan indranya agar memilih makna dalam konteks lingkungannya. Hal senada juga dikemukakan oleh Sarwono (2003 : 238) yang mengartikan persepsi merupakan proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk menilai keangkuhan pendapatnya sendiri dan kekuatan dari kemampuan-kemampuannya sendiri dalam hubungannya dengan pendapat-pendapat dan kemampuan orang lain.

Robbins dan Judge (2008 : 175) menyatakan persepsi (*perception*) adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-

kesan memoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Pandangan lebih luas diungkapkan oleh Luthans (2006 : 194) bahwa kunci untuk memahami persepsi adalah mengakui bahwa persepsi merupakan interpretasi unik dari suatu situasi, bukan rekaman situasi. Singkatnya, persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses untuk menerjemahkan segala informasi yang didapat dari lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, dan perasaan. Beberapa ahli juga berpendapat bahwa persepsi merupakan proses kognitif.

Thoha (2010 : 145) menyatakan, proses terbentuknya seseorang didasari pada beberapa tahapan:

a. Stimulus atau Rangsangan

Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus atau rangsangan yang hadir dari lingkungannya.

b. Registrasi

Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan saraf seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya.

c. Interpretasi

Merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya. Proses

interpretasi bergantung pada cara pendalamannya, motivasi dan kepribadian seseorang.

d. Umpan Balik (*feed back*)

Setelah melalui proses interpretasi, informasi yang sudah diterima dipersepsikan oleh seseorang dalam bentuk umpan balik terhadap stimulus.

Proses persepsi menurut Mar'at (2002 : 108) adanya dua komponen pokok yaitu seleksi dan interpretasi. Seleksi yang dimaksud adalah proses penyaringan terhadap stimulus pada alat indera. Stimulus yang ditangkap oleh indera terbatas jenis dan jumlahnya, karena adanya seleksi. Hanya sebagian kecil saja yang mencapai kesadaran pada individu. Individu cenderung mengamati dengan lebih teliti dan cepat terkena hal-hal yang meliputi orientasi mereka. Interpretasi sendiri merupakan suatu proses untuk mengorganisasikan informasi, sehingga mempunyai arti bagi individu. Dalam melakukan interpretasi itu terdapat pengalaman masa lalu serta sistem nilai yang dimilikinya. Sistem nilai di sini dapat diartikan sebagai penilaian individu dalam mempersepsi suatu obyek yang dipersepsi, apakah stimulus tersebut akan diterima atau ditolak. Apabila stimulus tersebut menarik atau ada persesuaian maka akan dipersepsi positif, dan demikian sebaliknya, selain itu adanya pengalaman langsung antara individu dengan obyek yang dipersepsi individu, baik yang bersifat positif maupun negatif.

Persepsi setiap manusia terhadap suatu stimulus beragam dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut. Menurut Rakhmat (2005 : 51) persepsi ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional. David Krech dan Richard S. Crutchfield (dalam Rakhmat, 2005 : 51) menyebutkan faktor persepsi yaitu faktor fungsional dan faktor struktural. Dari berbagai faktor tersebut faktor perhatian adalah faktor yang sangat mempengaruhi persepsi.

Walgito (2004 : 115-118) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perhatian ada dua faktor yaitu faktor yang berasal dari stimulus atau dari luar individu yang terdiri dari intensitas atau kekuatan stimulus, ukuran stimulus, perubahan stimulus, ulangan dari stimulus, dan pertentangan atau kontras serta faktor individu yang terdiri dari sifat struktural dan sifat temporer individu, dan aktivitas yang sedang berjalan pada individu. Rakhmat (2005 : 52-54) menyatakan bahwa perhatian dipengaruhi oleh faktor eksternal penarik perhatian seperti gerakan, intensitas, kebaruan, dan perulangan serta faktor internal pengaruh perhatian seperti faktor biologis dan faktor sosiopsikologis.

Rakhmat (2005 : 55-62) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi secara garis besar terdiri dari faktor fungsional dan faktor struktural. Faktor fungsional merupakan faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk faktor-faktor personal, sedangkan faktor struktural merupakan sifat stimuli fisik dan efek saraf yang ditimbulkannya.

3. Sistem Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Kadarisman, 2012 : 43).

Kompensasi adalah semua jenis imbalan yang diterima pegawai atas pengorbanan dan unjuk kerjanya sebagai anggota organisasi (Kismono, 2010 : 176). Kompensasi adalah keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak berupa uang (Martoyo, 2007 : 106).

Kadarisman (2012 : 1) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005 : 357). Simamora (2006 : 442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2007 : 348). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006 : 118).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap (Handoko, 2001 : 155). Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per-jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, 2006 : 119).

Kasmir dan Jakfar (2012 : 177) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada

pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Sistem Dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006 : 122) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

1) Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan,

spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3) Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turn over* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Martoyo (2007 : 127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1) Kebenaran dan keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus

sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

2) Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/ perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.

4) Produktifitas kerja

Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

5) Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa gaji/upah dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi perusahaan.

6) Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jasa berpengaruh pada penetapan kompensasi.

Sedangkan Siagian (2002 : 265), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat kerja
- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah
- 5) Peraturan perundang-undangan.

d. Asas Kompensasi

Hasibuan (2006 : 122) menyebutkan dua asas kompensasi yang harus diperhatikan demi tujuan untuk memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan. Dua asas tersebut adalah:

1) Asas Adil

Asas adil adalah asas dimana imbalan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Baik hadiah atau hukuman dikenakan kepada karyawan yang mencapai prestasi atau membuat kesalahan. Jadi, adil dalam asas ini bukanlah memberikan imbalan sama besar kepada setiap karyawan.

2) Asas Layak dan Wajar

Karyawan harus menerima kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat ideal. Relatif menjadi tolak ukur dalam asas layak ini. Besarnya kompensasi didasarkan pada batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

e. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bagi karyawan merupakan faktor jaminan kelangsungan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan pada karyawan secara teratur dan layak diberikan akan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan. Martoyo (2007 : 128), memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan Kasmir dan Jakfar (2012 : 177) menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Memudahkan sasaran strategis.

Program kompensasi yang baik dapat menarik para karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk pekerjaan/jabatan yang tepat. Program kompensasi yang baik membuat karyawan menjadi betah dan merasa diperlakukan adil, meningkatkan produktivitas karena motivasi yang tinggi dan kepuasan karyawan oleh imbalan yang baik. Kompensasi juga dapat memajukan perusahaan dengan kompensasi yang tinggi maka nilai dan kesuksesan perusahaan itu juga tinggi.

Hasibuan (2006 : 121) memaparkan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif, jika program Kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas pegawai, dengan program Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program Kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah terhindarkan.

Adapun tujuan kompensasi menurut Notoatmodjo (2008 : 144) adalah sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011 : 222) kompensasi mempunyai tujuan yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

- 2) Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

- 3) Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan

motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

4) Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

5) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

6) Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi

karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

7) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

f. Jenis-jenis Kompensasi

Dharma (2006 : 42) memaparkan bahwa kompensasi dapat dibagi ke dalam tiga jenis yakni: (a) kompensasi pembayaran finansial secara langsung (*direct financial payment*) dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, (b) kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial payment*) dapat berbentuk tunjangan seperti asuransi atas dana perusahaan (organisasi), (c) ganjaran (*reward*) atau kompensasi non finansial seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Kompensasi menurut Panggabean (2002 : 76-77) dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu:

1) Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan.

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension dan lain-lain.

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2006 : 445) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Jenis-jenis menurut Wibowo (2007 : 348) kompensasi antara lain:

- 1) Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan.

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

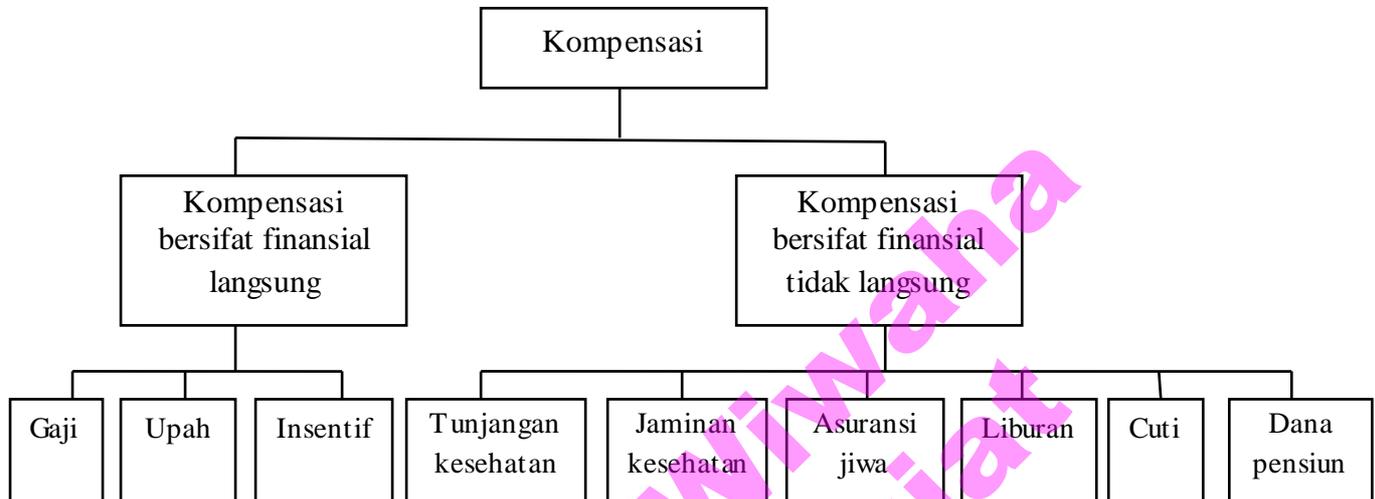
Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para pegawai antara lain: tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, liburan, cuti, dana pensiun dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kompensasi bersifat finansial langsung

2) Kompensasi bersifat finansial tidak langsung

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/ Disain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kuantitatif. Hadari Nawawi memberikan pengertian metode deskriptif sebagai suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seorang, lembaga, kelompok/masyarakat) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 2001 : 239).

B. Definisi Operasional

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh instansi dengan harapan bahwa instansi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Wibowo (2007 : 348) meliputi:

1. Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan yang meliputi:

- a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

2. Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para pegawai antara lain: tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, liburan, cuti, dana pensiun dan lain-lain.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 43). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul sebanyak 73 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih teknik yang tepat. Atas dasar itu maka untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusun menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Suatu tehnik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan jalan mengadakan pencatatan-pencatatan atau mengambil gambar-gambar dari dokumen-dokumen yang terdapat di tempat penelitian dan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikat, sahih (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/ instrumen pengumpul data penelitian, maka digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Ada beberapa jenis uji validitas yang digunakan untuk mengukur *goodness* sebuah pengukuran yaitu validitas isi (*content validity*),

criterion-related validity, dan validitas konstruk (*construct validity*) (Tjahjono, 2009: 17). Untuk penelitian ini validitas diuji dengan validitas konstruk. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus Pearson Product Moment (Riduwan, 2004 : 53):

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 X = Skor pertanyaan tiap nomor
 Y = Skor total
 n = Jumlah responden

Menurut Cronbach (Azwar, 2001) suatu aitem dikatakan valid atau memberikan kontribusi yang baik apabila memiliki koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran (Tjahjono, 2009 : 17). Reliabilitas alat ukur menunjukkan kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2004):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang memuaskan apabila nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,900 (Azwar, 2001). Meskipun demikian, suatu instrument dikatakan reliable apabila memiliki koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,600 sampai dengan 0,900 (Azwar, 2001).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen

yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Penting (SP) diberi skor 5
- b. Penting (P) diberi skor 4
- c. Netral diberi skor 3
- d. Tidak Penting (TP) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Penting (STP) diberi skor 1

Ukuran persentase akan diukur sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} = f/n \times 100\%$$

Sumber: Bungin (2010 : 171-172)

Keterangan:

f = frekuensi banyaknya jawaban yang diperoleh responden

n = banyaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden

Selanjutnya dilakukan dengan metode *mean* (rata-rata), yang rumusnya sebagai berikut.

$$MX = \frac{\Sigma X}{N}$$

MX = mean yang akan dicari

ΣX = Jumlah dari skor-skor

N = *number of cases* = 73, (Bungin, 2010: 171-172)

Tabel 3.1
Kriteria Penentuan Bobot Jawaban Responden

Kriteria Jawaban	Skor nilai setiap item pertanyaan
Sangat Penting	5
Penting	4
Netral	3
Tidak Penting	2
Sangat Tidak Penting	1

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul

1. Gambaran Umum

Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantul, yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Sedangkan bila dikaitkan dengan pelaksanaan urusan/kewenangan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 9 Tahun 2016 tentang Kewenangan dan Urusan Kabupaten Bantul, maka Dinas Pariwisata mengampu urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang Pariwisata. Kemudian penjabaran dari tugas pokok Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 126 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

Tugas Pokok Dinas Pariwisata adalah membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang pariwisata. Untuk melaksanakan tugasnya, maka Dinas Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan bidang pariwisata;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang pariwisata;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pariwisata;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;

Tujuan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul:

- a. Mewujudkan pengembangan daerah pariwisata yang memberikan penguatan pada pengembangan pariwisata daerah.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas destinasi pariwisata yang mampu menarik dan meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan dengan didukung peran serta dan sinergi kemitraan antar pelaku wisata serta media pemasaran yang efektif.

Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dalam jangka waktu tahunan. Dalam rencana pembangunan lima tahunan ini, sasarannya adalah:

- a. Meningkatnya destinasi pariwisata
- b. Meningkatnya daya tarik wisata
- c. Bertambahnya sarana dan prasarana pendukung pariwisata

2. Visi dan Misi

Visi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul adalah “Bantul Menjadi Destinasi Pariwisata Utama Indonesia Yang Bernuansa Harmoni Alam Untuk Kesejahteraan Masyarakat”. Adapun misinya sebagai berikut.

- a. Misi 1:

Melestarikan dan mengembangkan pariwisata yang berbasis pada budaya, alam, dan minat khusus yang berwawasan lingkungan, berkelanjutan dan berorientasi pada pemberdayaan masyarakat.

b. Misi 2 :

Meningkatkan profesionalisme pelayanan pariwisata melalui peningkatan kualitas kelembagaan, manajemen, dan sumber daya manusia.

c. Misi 3 :

Mengembangkan pemasaran pariwisata yang sinergis, unggul dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kunjungan wisata

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, terdiri atas:

a. Kepala Dinas

b. Sekretaris;

Sekretariat , terdiri atas:

1) Sub bagian Program, Keuangan dan Aset; dan

2) Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

c. Bidang Pengembangan Destinasi;

Bidang Pengembangan Destinasi, Terdiri atas:

1) Seksi Obyek Daya Tarik Wisata; dan

2) Seksi Sarana Prasarana dan Usaha Jaa Pariwisata;

d. Bidang Pengembangan Kapasitas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;

Bidang Pengembangan Kapasitas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, terdiri atas:

- 1) Seksi Sumber Daya Manusia;
 - 2) Seksi Kelembagaan Pariwisata;
- e. Bidang Pemasaran;
- Bidang Pemasaran, terdiri atas:
- 1) Seksi Analisis Pasar dan Kerjasama; dan
 - 2) Seksi Promosi dan Pelayanan Informasi Wisata.
- f. UPT; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, dan usia. Berdasarkan jenis kelaminnya pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	48	65,75
Perempuan	25	34,25
Jumlah	73	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul laki-laki (65,75%) lebih banyak dibandingkan perempuan (34,24%). Usia pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu pegawai yang berusia kurang dari 30 tahun, 30 –

40 tahun, 41 – 50 tahun dan lebih dari 51 tahun yang dapat dilihat seperti pada

Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Pegawai	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
< 30 tahun	8	10,96
30 – 40 tahun	19	26,03
41 – 50 tahun	34	46,58
> 50 tahun	12	16,44
Jumlah	73	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 usia pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul yang dominan adalah kelompok berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun (46,58%). Usia 41 sampai 50 tahun merupakan usia produktif dan memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas alat ukur atau instrumen menggunakan korelasi *product moment pearson*. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel. Nilai r_{xy} tabel untuk $n = 73$ ($df = 71$) dan $\alpha = 5\%$ adalah 0,232. Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3.berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	keterangan
K.1	0,584	0,232	valid
K.2	0,681	0,232	valid
K.3	0,622	0,232	valid
K.4	0,725	0,232	valid
K.5	0,545	0,232	valid
K.6	0,603	0,232	valid
K.7	0,559	0,232	valid
K.8	0,415	0,232	valid
K.9	0,699	0,232	valid
K.10	0,576	0,232	valid
K.11	0,482	0,232	valid
K.12	0,441	0,232	valid
K.13	0,687	0,232	valid
K.14	0,737	0,232	valid
K.15	0,720	0,232	valid
K.16	0,524	0,232	valid
K.17	0,740	0,232	valid
K.18	0,729	0,232	valid
K.19	0,729	0,232	valid
K.20	0,794	0,232	valid
K.21	0,781	0,232	valid
K.22	0,780	0,232	valid
K.23	0,819	0,232	valid
K.24	0,830	0,232	valid
K.25	0,446	0,232	valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas kompetensi seperti yang terangkum dalam tabel 4.3 di atas , dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung pada masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari r_{xy} tabel (0,232). Semua butir pertanyaan dalam variabel persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi adalah valid. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6

(Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi

Variabel	Koefisien Alpha	nilai kritis	keterangan
Persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi	0,945	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi nilainya $> 0,6$. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2005), maka semua butir pertanyaan dalam variabel persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi adalah reliabel.

3. Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Hasil penelitian yang dilakukan melalui angket persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dapat diketahui skor dari masing-masing karyawan karyawan atau responden. Hasil skor tersebut digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dan perhitungan mean atau nilai rata-rata dari keseluruhan skor atau skor besar adalah sebagai berikut :

$$MX = \frac{\Sigma X}{N}$$

MX = mean yang akan dicari

ΣX = Jumlah dari skor-skor

N = number of cases = 73

Analisis berikutnya adalah distribusi frekuensi untuk masing-masing jawaban dari responden.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Hasil presentase

F = Hasil pencapaian/ skor total responden

N = Hasil pencapaian maksimal/ skor maksimal

Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Penentuan kategori dengan 5 kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range/interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kategori ditentukan sebagai berikut:

1 – 1,80	= sangat tidak penting
1,81 – 2,60	= tidak penting
2,61 – 3,40	= cukup penting
3,41 – 4,20	= penting
4,20 – 5,00	= sangat penting

Persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dalam penelitian ini diperoleh dari 25 item pertanyaan dan masing-masing jawaban dapat dilihat seperti uraian dibawah ini.

a. Kompensasi bersifat finansial langsung

Kompensasi bersifat finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan intensif.

1) Gaji

Gaji terdiri dari 6 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Gaji diberikan secara teratur(K.1)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	9	45	3,96
P	4	52	208	
N	3	12	36	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	289	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,96 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Gaji diberikan secara teratur” adalah penting.

Tabel 4.6
Gaji dibagikan setiap sebulan sekali (K.2)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	11	55	3,95
P	4	47	188	
N	3	15	45	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	288	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,95 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P”

atau penting. Persepsi karyawan terhadap “dibagikan setiap sebulan sekali” adalah penting.

Tabel 4.7
Gaji senantiasa diberikan tepat waktu (K.3)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	8	40	3,92
P	4	51	204	
N	3	14	42	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	286	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,92 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Gaji senantiasa diberikan tepat waktu” adalah penting.

Tabel 4.8
Gaji diberikan sesuai peraturan pemerintah(K.4)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	11	55	3,90
P	4	44	176	
N	3	18	54	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	285	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,90 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Gaji diberikan sesuai peraturan pemerintah” adalah penting.

Tabel 4.9
Gaji yang diberikancukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (K.5)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	7	35	3,88
P	4	50	200	
N	3	16	48	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	283	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,88 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Gaji yang diberikancukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” adalah penting.

Tabel 4.10
Gaji meningkat setiap tahun (K.6)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	9	45	3,89
P	4	47	188	
N	3	17	51	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		72	284	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,89 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Gaji meningkat setiap tahun” adalah penting.

2) Upah

Kuesioner tentang upah terdiri dari 3 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Upah yang diterima sebanding dengan beban kerja (K.7)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	6	30	3,89
P	4	53	212	
N	3	14	42	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	285	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,89 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Upah yang diterima sebanding dengan beban kerja” adalah penting.

Tabel 4.12
Upah yang diterima sebanding dengan jam kerja setiap harinya (K.8)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	4	20	3,88
P	4	56	224	
N	3	13	39	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	283	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,88 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Upah yang diterima sebanding dengan jam kerja setiap harinya” adalah penting.

Tabel 4.13
Upah diterima sesuai dengan layanan yang diberikan kepada instansi (K.9)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	7	35	3,79
P	4	44	176	
N	3	22	66	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	277	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,79 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Upah diterima sesuai dengan layanan yang diberikan kepada instansi” adalah penting.

3) Insentif

Kuesioner tentang insentif terdiri dari 4 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Insentif diberikan secara teratur (K.10)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	6	30	3,81
P	4	47	188	
N	3	20	60	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	278	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,81 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Insentif diberikan secara teratur” adalah penting.

Tabel 4.15
Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan (K.11)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	3	15	3,79
P	4	52	208	
N	3	18	54	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	277	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,79 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan” adalah penting.

Tabel 4.16
Insentif dibagikan secara rutin (K.12)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	2	10	3,78
P	4	53	212	
N	3	18	54	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	276	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,78 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Insentif dibagikan secara rutin” adalah penting.

Tabel 4.17
 Bonus diberikan setiap kali berhasil menunjukkan prestasi kerja (K.13)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	5	25	3,75
P	4	45	180	
N	3	23	69	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	274	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,75 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Bonus diberikan setiap kali berhasil menunjukkan prestasi kerja” adalah penting.

b. Kompensasi bersifat finansial tidak langsung

Kompensasi bersifat finansial tidak langsung terdiri dari gaji, upah dan intensif.

1) Tunjangan kesehatan

Kuesioner tentang tunjangan kesehatan terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.18
 Setiap pegawai mendapat tunjangan/asuransi kesehatan (K.14)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	9	45	3,78
P	4	39	156	
N	3	25	75	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	276	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,78 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Setiap pegawai mendapat tunjangan/asuransi kesehatan” adalah penting.

Tabel 4.19
Asuransi kesehatan pegawai ditanggung oleh Instansi/Negara (K.15)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	9	45	3,79
P	4	40	160	
N	3	24	72	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	277	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,79 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Asuransi kesehatan pegawai ditanggung oleh Instansi/Negara” adalah penting.

2) Jaminan kesehatan

Kuesioner tentang jaminan kesehatan terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.20
Tunjangan/asuransi kesehatan memadai sesuai kebutuhan pegawai(K.16)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	3	15	3,77
P	4	50	200	
N	3	20	60	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	275	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,77 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Tunjangan/asuransi kesehatan memadai sesuai kebutuhan pegawai” adalah penting.

Tabel 4.21
Tunjangan kesehatan yang diberikan mampu mengurangi pengeluaran biaya kesehatan (K.17)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	10	50	3,78
P	4	37	148	
N	3	26	78	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	276	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,78 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Tunjangan kesehatan yang diberikan mampu mengurangi pengeluaran biaya kesehatan” adalah penting.

3) Asuransi jiwa

Kuesioner tentang asuransi jiwa terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.22
Setiap pegawai mendapatkan asuransi jiwa(K.18)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	8	40	3,77
P	4	40	160	
N	3	25	75	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	275	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,77 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Setiap pegawai mendapatkan asuransi jiwa” adalah penting.

Tabel 4.23
Asuransi pegawai ditanggung oleh Instansi/ Negara (K.19)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	5	25	3,74
P	4	44	176	
N	3	24	72	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	273	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,74 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Asuransi pegawai ditanggung oleh Instansi/Negara” adalah penting.

4) Dana Pensiun

Kuesioner tentang dana Pensiunan terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.24
Setiap pegawai mendapat dana pensiun (K.20)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	9	45	3,74
P	4	36	144	
N	3	28	84	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	273	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,74 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Setiap pegawai mendapat dana pensiun” adalah penting.

Tabel 4.25
Dana pensiun pegawai dipotong dari gaji (K.21)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	11	55	3,74
P	4	32	128	
N	3	30	90	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	274	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,74 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Dana pensiun pegawai dipotong dari gaji” adalah penting.

5) Liburan

Pertanyaan tentang liburan terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.26
Pegawai mendapat kesempatan liburan /rekreasi(K.22)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	3	15	3,64
P	4	41	164	
N	3	29	87	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	266	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,64 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “P” atau penting. Persepsi karyawan terhadap “Pegawai mendapat kesempatan liburan /rekreasi” adalah penting.

Tabel 4.27
Biaya liburan/rekreasi pegawai ditanggung/dibantu sebagian oleh Instansi/
Negara (K.23)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	8	40	3,59
P	4	27	108	
N	3	38	114	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	262	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,59 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “N” atau cukup penting. Persepsi karyawan terhadap “Biaya liburan/rekreasi pegawai ditanggung/dibantu sebagian oleh Instansi/Negara” adalah penting.

6) Cuti

Pertanyaan tentang cuti terdiri dari 2 item pertanyaan. Adapun hasil jawaban responden dari item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.28
Pegawai mendapat hak untuk cuti kerja(K.24)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	1	5	3,49
P	4	34	136	
N	3	38	114	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	255	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,49 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “N” atau cukup penting. Persepsi karyawan terhadap “Pegawai mendapat hak untuk cuti kerja” adalah penting.

Tabel 4.29
Lamanya cuti yang didapatkan pegawai sesuai peraturan Instansi/ Negara(K.25)

Kategori	Skor	N	Skor x N	Mean
SP	5	2	10	3,53
P	4	35	140	
N	3	36	108	
TP	2	0	0	
STP	1	0	0	
Jumlah		73	258	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata jawaban sebesar 3,53 dan sebagian besar karyawan memberikan jawaban “N”

atau cukup penting. Persepsi karyawan terhadap “Lamanya cuti yang didapatkan pegawai sesuai peraturan Instansi/ Negara” adalah penting.

c. Sistem Kompensasi

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat dibuat rata-rata dari masing-masing sistem sebagai berikut.

Tabel 4.30
Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi

Pernyataan		Indikator		Sub variabel	
K1	3,96	Gaji	3,92	Langsung	3,85
K.2	3,95				
K.3	3,92				
K.4	3,90				
K.5	3,88				
K.6	3,89				
K.7	3,89	Upah	3,85	Tidak Langsung	3,70
K.8	3,88				
K.9	3,79				
K.10	3,81	Insentif	3,78		
K.11	3,79				
K.12	3,78				
K.13	3,75				
K.14	3,78	Tunj. kesehatan	3,79		
K.15	3,79				
K.16	3,77	Jaminan kehatan	3,77		
K.17	3,78				
K.18	3,77	Asuransi jiwa	3,75		
K.19	3,74				
K.20	3,74	Dana pensiun	3,74		
K.21	3,74				
K.22	3,64	Liburan	3,62		
K.23	3,59				
K.24	3,49	Cuti	3,51		
K.25	3,53				
Sistem penggajian					3,77

Berdasarkan Tabel 4.30 di persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi sebesar 3,77 atau termasuk dalam kategori penting. Demikian pula dengan kompensasi finansial langsung (3,85) termasuk dalam kategori penting demikian juga kompensasi finansial tidak langsung (3,70) termasuk dalam kategori penting.

C. Pembahasan

Persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat diuraikan sebagai berikut ini.

1. Kompensasi finansial langsung yang meliputi gaji, upah dan insentif mempunyai skor rata-rata sebesar 3,85 sehingga termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial langsung tertinggi adalah gaji dengan skor rata-rata 3,92 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial langsung peringkat kedua adalah upah dengan skor rata-rata 3,85 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial langsung terendah adalah insentif dengan skor rata-rata 3,78 yang termasuk dalam kategori penting.
2. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, liburan dan cuti mempunyai skor rata-rata sebesar 3,70 sehingga termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung tertinggi adalah tunjangan kesehatan dengan skor rata-rata 3,79 yang

termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung peringkat kedua adalah jaminan kesehatan dengan skor rata-rata 3,77 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung peringkat ketiga adalah asuransi jiwa dengan skor rata-rata 3,75 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung peringkat keempat adalah dana pensiun dengan skor rata-rata 3,74 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung peringkat kelima adalah liburan dengan skor rata-rata 3,62 yang termasuk dalam kategori penting. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial tidak langsung terendah adalah cuti dengan skor rata-rata 3,51 yang termasuk dalam kategori penting.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di pada karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Persepsi karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial langsung dan finansial tidak langsung sudah sesuai dengan beban kerja, hal ini berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,77(dalam kategori penting). Namun untuk kompensasi finansial tidak langsung yaitu liburan dan cuti skornya rendah, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan masih kurang sesuai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul hendaknya dapat meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung terutama liburan dan cuti yang mempunyai skor terendah dibandingkan lainnya. Waktu liburan dan cuti dapat diperpanjang atau disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan dan tentunya tidak merugikan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2010. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Byars, Lloyd L., dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.
- Dharma, Agus. 2006. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Pemikiran Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Kismono, Gugup. 2010. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mar'at. 2002. *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J., 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Perkasa Bandung.

Muhammad, Nur; Uda, Tonich; dan Alexandro, Rinto. 2016. "Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya". *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial – FKIP Universitas Palangka Raya*, diakses dari <http://jurnalonlinejipps.com/persepsi-karyawan-terhadap-pemberian-kompensasi-pada-perusahaan-daerah-air-minum-kota-palangka-raya-nurmuhammad-tonichuda-rinto/>.

Muhyadi. 2011. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta: Depdiknas.

Nawawi, Hadari, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada Univ. Press.

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., Wright, Patrick M. 2008. *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Riduwan, 2004, *Dasar-Dasar Statistik Edisi Revisi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P.; dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.

Sarwono. 2003. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafin Persada.

Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudijono, Anas. 2008. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sugihartono. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2009. *Budaya Organisasional & Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UPFE Universitas Muhammadiyah.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yazid, Muhammad. 2015. *Mulai 2018, Gaji Pokok Tertinggi PNS Rp 14,3 Juta*. Diakses dari <http://ekonomi.kompas.com/read/2015/08/13/101200826/Mulai.2018.Gaji.Pokok.Tertinggi.PNS.Rp.14.3.Juta>.