

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI KEUANGAN DAN
KOMPENSASI NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI**

TUGAS AKHIR



RIZKYANTI UTAMI PUTRI

1716140

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA

2020

DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl. Terima	04/10/2023
No Induk Buku	82/SB/1150/23

LEMBAR PENGESAHAN

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI KEUANGAN DAN KOMPENSASI NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI”

Disusun Oleh :

Nama : Rizkyanti Utami Putri
NIM : 1716140
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta

Pada Hari Selasa, 3 November 2020

Menyetujui,

Penguji 1



Drs. Marison Sitorus, MM
NIP. 196306201989031003

Penguji 2



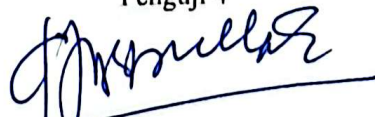
Dra. Sri Daryuni, MM
NIP. 195406291982032003

Penguji 3



Drs. Parlindungan Pardosi, MM
NIP. 195311281980031005

Penguji 4



Dr. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP. 195811171984031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., M.M.
NIP. 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizkyanti Utami Putri

NIM : 1716140

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul :

**“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI KEUANGAN DAN
KOMPENSASI NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur Pustaka, jurnal, dan penelitian terdahulu, survey lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasi atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan diatas, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 30 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Rizkyanti Utami Putri

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI KEUANGAN DAN KOMPENSASI NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI”

Disusun oleh :

Nama : Rizkyanti Utami Putri
NIM : 1716140
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta.

Jakarta, 30 Oktober 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Dr. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP. 195811171984031003













Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nurvatno, S.E, M.M.
NIP. 198607262014021001

Nama	:	Rizkyanti Utami Putri
NIM	:	1716140
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Pemberian Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triwarga Dian Sakti
Pembimbing	:	Dr.Achmad Zawawi, MA, MM.

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
10 - 4 - 2020	-	Pengajuan proposal tugas akhir	
25 - 4 - 2020	I	Bimbingan BAB I tugas akhir	
20 - 5 - 2020	I	Revisi BAB I tugas akhir	
8 - 6 - 2020	II	Bimbingan BAB II tugas akhir	
15 - 6 - 2020	II	Revisi BAB II tugas akhir	
17 - 6 - 2020	III	Bimbingan BAB III tugas akhir	
14 - 7 - 2020	III	Revisi BAB III tugas akhir	
20 - 7 - 2020	III	Revisi BAB III tugas akhir	
23 - 7 - 2020	I s.d III	Bimbingan secara keseluruhan (Bab I s.d Bab III)	
27 - 7 - 2020	I s.d III	Bimbingan secara keseluruhan (Bab I s.d Bab III)	
29 - 10 - 2020	IV s.d VI	Bimbingan BAB IV s.d VI tugas akhir	
30 - 10 - 2020	IV s.d VI	Revisi Bab IV s.d VI tugas akhir	

Mengetahui,

Ketua Prodi
Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Dosen Pembimbing



Dr. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP.1958111719840431003

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompensasi keuangan (X1) dan kompensasi non keuangan (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Responden penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Triwarga Dian Sakti yang berjumlah 120 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Hasil penelitian variabel kompensasi keuangan menunjukkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Hasil penelitian variabel kompensasi non keuangan menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Berdasarkan perhitungan uji f, diperoleh hasil F hitung (20,888) > (3,07) F tabel yang artinya kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi, diketahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel independen yaitu sebesar 26,3% dan sisanya 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kompensasi Keuangan, Kompensasi Non Keuangan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya dan memberikan penulis kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti”.

Di kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah memberi dukungan moral dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tugas akhir. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

- Dr. Mustofa ST, MT. Selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
- Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM. Selaku Ketua prodi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta.
- Dr. Achmad Zawawi, MA, MM. Selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing baik secara teknis maupun teoritis dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
- Fitra Aprilindo Sase, MM. Selaku dosen penguji seminar yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat untuk penulis.
- Drs. Marison Sitorus, MM , Dra. Sri Daryuni, MM dan Drs. Parlindungan Pardosi, MM. Selaku dosen penguji sidang yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat.
- Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman bagi penulis.
- Pihak PT Triwarga Dian Sakti yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian tugas akhir.
- Kedua orang tua serta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil selama penyusunan Tugas Akhir.

Penulis menyadari tugas akhir ini jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya mendukung demi kemajuan penulis di masa yang akan datang. Penulis juga berharap mudah-mudahan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Terimakasih.

Jakarta, 30 Oktober 2020

Penulis



Rizkyanti Utami Putri
NIM. 1716140

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Batasan Masalah.....	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kompensasi	11
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.2 Manfaat Pemberian Kompensasi	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.4 Pengaruh Kompensasi.....	14
2.2 Kompensasi Keuangan	15
2.2.1 Pengertian Kompensasi Keuangan	15

2.2.2	Indikator Kompensasi Keuangan.....	15
2.3	Kompensasi Non Keuangan	16
2.3.1	Pengertian Kompensasi Non Keuangan	16
2.3.2	Indikator Kompensasi Non Keuangan.....	17
2.4	Kinerja Karyawan.....	18
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan	19
2.5	Kerangka Teori.....	20
2.6	Kerangka Berpikir	22
BAB III METODE PENELITIAN.....		23
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.1.1	Lokasi Penelitian.....	23
3.1.2	Waktu Penelitian.....	23
3.2	Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1	Populasi.....	23
3.2.2	Sampel	23
3.3	Metode Pengumpulan Data	24
3.3.1	Wawancara.....	24
3.3.2	Kuesioner	24
3.4	Jenis dan Sumber Data	24
3.4.1	Jenis Data.....	24
3.4.2	Sumber Data	25
3.5	Variabel Penelitian	25

3.5.1	Variabel Bebas (<i>independent variable</i>).....	25
3.5.2	Variabel Terikat (<i>dependent variable</i>).....	26
3.6	Definisi Konseptual, Operasional, dan Kisi-kisi Instrumen.....	26
3.6.1	Kompensasi Keuangan	26
3.6.2	Kompensasi Non Keuangan.....	27
3.6.3	Kinerja Karyawan	29
3.7	Hipotesis.....	31
3.8	Skala Pengukuran	33
3.9	Teknik Uji Instrumen	34
3.9.1	Uji Validitas.....	34
3.9.2	Uji Reliabilitas	34
3.10	Uji Asumsi Klasik	34
3.10.1	Uji Normalitas.....	34
3.10.2	Uji Multikolinearitas	35
3.10.3	Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.12	Koefisien Determinasi	36
3.13	Uji Hipotesis.....	37
3.13.1	Uji t (parsial)	37
3.13.2	Uji F (simultan).....	37
3.14	Hasil Uji Validitas 20 Responden	38
3.14.1	Kompensasi Keuangan.....	38
3.14.2	Kompensasi Non Keuangan.....	39

3.14.3	Kinerja Karyawan	40
3.15	Hasil Uji Reliabilitas 20 Responden.....	41
3.15.1	Kompensasi Keuangan.....	41
3.15.2	Kompensasi Non Keuangan.....	41
3.15.3	Kinerja Karyawan	42
BAB IV PENGOLAHAN DATA.....		43
4.1	Gambaran Umum Responden.....	43
4.1.1	Menurut Jenis Kelamin.....	43
4.1.2	Menurut Usia	43
4.1.3	Menurut Lama Bekerja	44
4.2	Penentuan Range	45
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.3.1	Deskripsi Variabel Kompensasi Keuangan	45
4.3.2	Deskripsi Variabel Kompensasi Non Keuangan	47
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	49
4.4	Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.4.1	Variabel Kompensasi Keuangan.....	51
4.4.2	Variabel Kompensasi Non Keuangan.....	53
4.4.3	Variabel Kinerja Karyawan	55
4.5	Uji Asumsi Klasik	57
4.5.1	Uji Normalitas.....	57
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	59
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	59

4.6	Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi.....	60
4.6.1	Analisis Regresi Berganda.....	60
4.6.2	Analisis Korelasi Berganda	63
4.6.3	Koefisien Determinasi	65
4.7	Uji Hipotesis.....	65
4.7.1	Uji F (simultan).....	65
4.7.2	Uji t (parsial).....	67
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		71
5.1	Analisis Regresi dan Korelasi	71
5.1.1	Analisis Regresi Berganda.....	71
5.1.2	Analisis Korelasi Berganda	72
5.1.3	Koefisien Determinasi	73
5.2	Uji Hipotesis.....	74
5.2.1	Uji F (simultan).....	74
5.2.2	Uji t (parsial).....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
6.1	Kesimpulan.....	76
6.2	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA		78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Keterlambatan Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2019	2
Gambar 1.2	Grafik Target <i>Service</i> dan Pencapaian <i>Service</i> tahun 2016 s.d 2019 ...	3
Gambar 2.1	Model Teoritik	9
Gambar 3.1	Model Hipotetik	30
Gambar 4.1	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X1	54
Gambar 4.2	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X2	56
Gambar 4.3	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y	58
Gambar 4.4	Output Uji Normalitas P-Plot	58
Gambar 4.5	Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 4.6	Output Uji Heteroskedastisitas	61
Gambar 4.7	Diagram Uji F	67
Gambar 4.8	Diagram Uji t Variabel X1	70
Gambar 4.9	Diagram Uji t Variabel X2	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kendaraan Service Pada tahun 2016 s.d 2019	3
Tabel 1.2	Daftar Keluhan Pelanggan Pada Tahun 2019	4
Tabel 1.3	Permasalahan Mengenai Pemberian Kompensasi	5
Tabel 1.4	Pemberian bonus pada karyawan PT Triwarga Dian Sakti	6
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi Keuangan	27
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi Non Keuangan	29
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.4	Skala Likert	33
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas X1	38
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas X2	39
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Y	40
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas X1	41
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas X2	41
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Y	42
Tabel 4.1	Gambaran Umum Responden Menurut Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Gambaran Umum Responden Menurut Usia	43
Tabel 4.3	Gambaran Umum Responden Menurut Lama Bekerja	44
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Kompensasi Keuangan	46
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kompensasi Non Keuangan	48
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	49

Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Kompensasi Keuangan	52
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Keuangan	53
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Kompensasi Non Keuangan	54
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Keuangan	55
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.13	Output Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14	Output Analisis Korelasi Berganda	65
Tabel 5.1	Output Analisi Regresi Berganda	72
Tabel 5.2	Output Analisi Korelasi Berganda	73
Tabel 5.3	Output Uji F	74
Tabel 5.4	Output Uji t	75

DAFTAR LAMPIRAN

Identitas Responden	81
Pertanyaan Wawancara	84
Output SPSS	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan agar dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan benar agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan harapan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi keuangan (*financial*) dan kompensasi non keuangan (*non financial*). Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan sedangkan kompensasi non keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk selain uang, melainkan dapat berupa lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi keuangan dan non keuangan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh

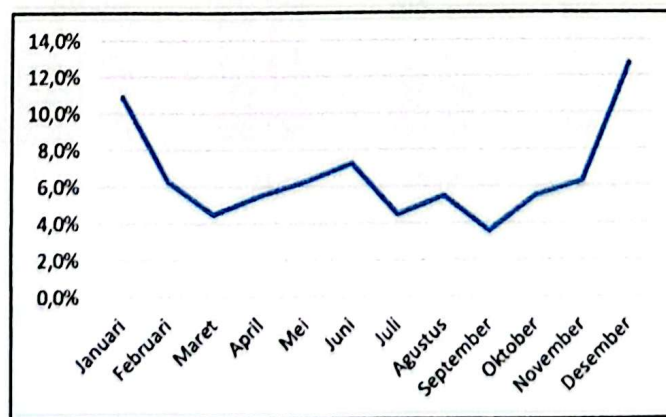
pemberian kompensasi keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang” yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi keuangan dan non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selama penulis menjalani PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT Triwarga Dian Sakti, penulis mendapatkan beberapa permasalahan mengenai kompensasi keuangan, kompensasi non keuangan, serta kinerja karyawan. Berikut permasalahan mengenai kinerja karyawan :

1. Karyawan datang terlambat ke tempat kerja.

Keterlambatan kehadiran karyawan menyebabkan tertundanya tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Kehadiran karyawan tentu akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya dan *customer* perusahaan. Keterlambatan kehadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan untuk karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan secepatnya menjadi terbengkalai. Untuk permasalahan ini, perusahaan menetapkan sanksi berupa pemotongan gaji.

Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2019



Sumber : PT Triwarga Dian Sakti (2019)

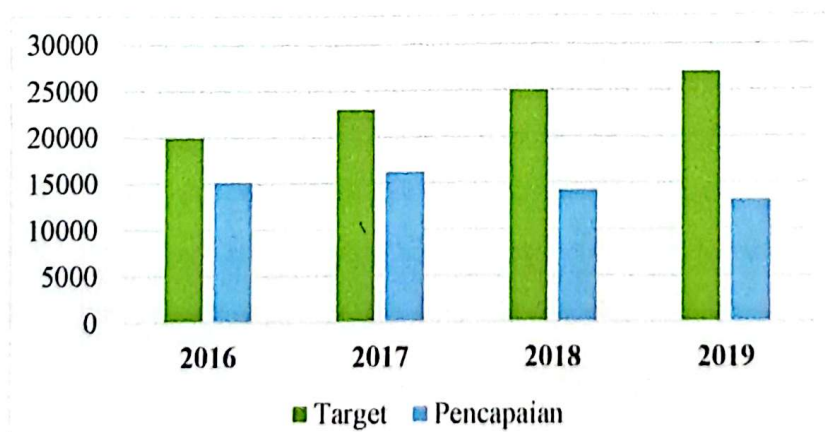
Berdasarkan gambar diatas, diketahui persentase jumlah karyawan terlambat pada PT Triwarga Dian Sakti pada tahun 2019, dimana jumlah karyawan terlambat tertinggi berada pada bulan Desember 2019 sebesar 12.7% dan jumlah karyawan terlambat terendah berada pada bulan September 2019 sebesar 3.6%.

2. Adanya ketidakstabilan kinerja pada karyawan divisi mekanik dimana jumlah kendaraan yang dikerjakan bersifat fluktuatif.

Tabel 1.1 Jumlah Kendaraan Service Pada tahun 2016 s.d 2019

Tahun	Jumlah kendaraan service												Total
2016	1201	1165	1099	1104	1294	1344	1478	1288	1155	1260	1367	1403	15.158
2017	1139	1287	1076	1409	1515	1358	1167	1330	1470	1550	1403	1511	16.215
2018	1078	1120	1135	1155	1270	1004	1122	1189	1137	1232	1374	1390	14.206
2019	1127	1031	1080	1083	1370	891	1106	1047	1103	1172	1081	1112	13.203

Sumber : PT Triwarga Dian Sakti (2019)



Gambar 1.2 Grafik Target Service dan Pencapaian Service pada tahun 2016 s.d 2019

Tabel dan gambar diatas menunjukkan jumlah kendaraan yang dikerjakan oleh karyawan PT Triwarga Dian Sakti. Terdapat beberapa faktor penyebab tidak stabilnya jumlah kendaraan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, seperti pembagian pekerjaan yang kurang tepat, kurang telitinya karyawan pada saat memperbaiki mobil sehingga membuat *customer* kurang puas dengan hasil kerja karyawan, pengurangan serta pemindahan karyawan ke divisi lain yang berakibat kurangnya tenaga kerja.

Kurang puasnya *customer* dapat menyebabkan *customer* lebih memilih dealer lain untuk melakukan *service*. Karena, mereka merasa kecewa dan tidak percaya lagi pada perusahaan, hal ini dapat berakibat fatal karena perusahaan dapat kehilangan *customer* sehingga pendapatan perusahaan dapat menurun. Berikut data keluhan *customer* yang penulis peroleh :

Tabel 1.2 Daftar Keluhan Pelanggan Pada Tahun 2019

No.	Keterangan	Persentase
1	Karyawan kurang teliti pada saat melakukan <i>service</i>	6.2 %
2	Kelalaian karyawan pada saat melakukan <i>service</i>	5.4 %
3	Lamanya pengerjaan <i>service</i> lewat dari estimasi waktu	3.8 %
4	Karyawan kurang detail dalam memberikan informasi mengenai <i>service</i> yang telah mereka lakukan	3.2 %

Sumber : PT Triwarga Dian Sakti (2019)

Pada tahun 2019, terdapat 675 *customer* aktif yang melakukan *service* di PT Triwarga Dian Sakti. Sebanyak 127 *customer* melaporkan keluhan pada *customer service* ataupun melaporkan keluhan langsung pada karyawan yang melakukan *service* pada kendaraan.

3. Kelalaian karyawan pada saat bekerja.

Yaitu karyawan melakukan kesalahan pada saat penginputan data *service*, karyawan lupa menginput data, dan lainnya.

Permasalahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu pemberian kompensasi. Menurut Kasmir, kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. (Kasmir, 2016, p. 255)

Perusahaan harus dapat bersikap adil dalam pemberian kompensasi kepada seluruh karyawannya. Karena, kompensasi diberikan agar karyawan merasa termotivasi dan semangat bekerja dalam menjalankan dan mengerjakan tugas serta kewajibannya.

Terdapat beberapa permasalahan mengenai pemberian kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan yang penulis peroleh. Untuk mengetahui kebenaran permasalahan tersebut, penulis melakukan wawancara dengan 50 orang karyawan. Berikut hasilnya :

Tabel 1.3 Permasalahan Mengenai Pemberian Kompensasi

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Tidak adanya bonus	50 orang	100 %
2	Tidak adanya promosi jabatan	50 orang	100 %
3	Jenjang karir tidak terjamin	50 orang	100 %
4	Tidak adanya <i>reward</i>	50 orang	100 %
5	Karyawan merasa tidak nyaman	8 orang	16 %

Pada awalnya, perusahaan ini menerapkan pemberian bonus. Tetapi, sejak tahun 2018 pemberian bonus tidak lagi diberikan. Untuk promosi jabatan dan pemberian *reward* (hadiah) belum pernah diadakan sejak tahun 2016.

Tabel 1.4 Pemberian bonus pada karyawan PT Triwarga Dian Sakti

Tahun	Jumlah karyawan yang mendapatkan bonus	Jumlah karyawan yang tidak mendapatkan bonus
2016 s.d 2017	84 orang	36 orang
2018 s.d 2019	-	120 orang

Sumber : PT Triwarga Dian Sakti (2019)

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang mendapatkan bonus dan jumlah karyawan yang tidak mendapatkan bonus. Pada tahun 2016 sampai dengan 2017, perusahaan menetapkan kebijakan yaitu karyawan yang telah bekerja selama dua tahun atau lebih dari dua tahun akan mendapatkan bonus, sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun tidak mendapatkan bonus. Pada tahun 2018 s.d 2019 perusahaan tidak lagi memberikan bonus. Pada saat melakukan wawancara, sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya perusahaan tidak memberikan bonus pada karyawannya.

Dikarenakan tidak adanya promosi jabatan, akibatnya jenjang karir menjadi tidak terjamin. Hal tersebut memiliki dampak diantaranya karyawan menjadi tidak bersemangat dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, serta karyawan menjadi tidak loyal pada perusahaan dan memilih untuk *resign*. Pada saat melakukan wawancara, sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya perusahaan belum pernah melakukan promosi jabatan.

Karyawan merasa tidak nyaman yaitu karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Tidak nyaman disini seperti terjadinya *miscommunication* antar karyawannya atau staff dengan atasannya, atasan membuat keputusan tanpa meminta saran kepada staffnya, serta saran

ataupun ide dari karyawan selalu ditolak tanpa dipertimbangkan kembali. Sebanyak 8 orang menjawab merasa tidak nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja, dan sebanyak 42 orang karyawan menjawab merasa nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja.

Dampak dari permasalahan mengenai pemberian kompensasi diatas yaitu karyawan menjadi tidak bersemangat dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karyawan menjadi tidak loyal pada perusahaan, serta karyawan lebih memilih untuk *resign*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh pemberian kompensasi keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti."

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Ketidakstabilan kinerja mekanik di setiap tahunnya.
2. Karyawan datang terlambat ke tempat kerja.
3. Kelalaian karyawan pada saat bekerja.
4. Tidak adanya bonus dan *reward* berupa promosi jabatan untuk karyawan.
5. Karyawan merasa tidak nyaman

1.3 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan pokok permasalahan diatas, penulis dapat menyimpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.

2. Apakah kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
3. Apakah kompensasi keuangan dan non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi non keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktik-praktik yang berada di perusahaan tersebut mengenai pengaruh kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau data referensi sebagai acuan serta perbaikan terhadap sistem yang sudah ada pada perusahaan. Selain itu, untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan agar dapat menjadi pertimbangan untuk kedepannya supaya pelaksanaan program kompensasi mengalami peningkatan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi pembaca agar mengetahui khususnya manajemen sumber daya manusia terkait pemberian kompensasi dan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

1.6 Batasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa batasan masalah, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Triwarga Dian Sakti.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
3. Aspek yang diteliti ialah pengaruh pada variabel satu terhadap variabel lainnya tanpa harus menambah variabel lain untuk menjadikan bahan penelitian. Variabel tersebut adalah kompensasi keuangan, kompensasi non keuangan, dan kinerja karyawan.
4. Teknik pengambilan data berdasarkan kuisisioner dan wawancara.
5. Penelitian menggunakan model regresi linier berganda.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, pokok permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisis permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini akan diuraikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan analisis data yang merupakan tindak lanjut dari pengumpulan serta pengolahan data melalui metode yang diterapkan yang dilakukan pada BAB IV, dan untuk menjawab rumusan masalah yang diutarakan pada BAB I.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Garry Dessler mendefinisikan kompensasi sebagai berikut : *employee compensation is all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment* yang artinya kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan terkait dengan tugas pegawai atau prestasi yang dicapai dalam bekerja. (Herlianti, 2020, p. 14)

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan (*financial*) terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, tunjangan, insentif atau komisi. (Suparyadi, 2015, p. 272)

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan yang terdiri dari uang pensiun dan pesangon. (Suparyadi, 2015, p. 273)

2.1.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya. (Kasmir, 2016, p. 238)

1. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya, dengan pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai dengan apa yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya, dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

6. Motivasi kerja meningkat

Artinya, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga membuat karyawan untuk terus bekerja. Demikian sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka dapat menurunkan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif baik.

7. Semangat kerja meningkat

Artinya, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin semangat untuk bekerja. Karyawan juga akan pantang menyerah serta putus asa terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya.

8. Kinerja karyawan meningkat

Artinya, pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

9. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya, semakin kecil konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan.

10. Memberikan rasa aman

Artinya, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga tidak menimbulkan kegelisahan dalam bekerja.

11. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya, pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

12. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya, pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya, besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya, banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan

kompensasi yang benar. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah komponen-komponen dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan. (Kasmir, 2016, p. 251)

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan / golongan
6. Prestasi kerja
7. Dan pertimbangan lainnya

2.1.4 Pengaruh Kompensasi

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa pemberian kompensasi yang layak dan benar dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya, jika kompensasi ditingkatkan, maka faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Berikut beberapa variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi. (Kasmir, 2016, p. 253)

1. Motivasi kerja
2. Semangat kerja
3. Suasana kerja
4. Jenjang karir
5. Komitmen
6. Kepuasan kerja

7. Kinerja
8. Loyalitas
9. *Turn over* karyawan
10. Kualitas kerja
11. Efisiensi biaya

2.2 Kompensasi Keuangan

2.2.1 Pengertian Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan adalah hadiah berbentuk uang yang pekerja terima dari apa yang mereka kerjakan. (Aswegen, et al., 2008, p. 192)

Menurut Martoyo, kompensasi finansial (keuangan) adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan-tunjangan. (Herlianti, 2020, p. 15)

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). (Kasmir, 2016, p. 255)

2.2.2 Indikator Kompensasi Keuangan

Menurut Garry Dessler, kompensasi keuangan dibedakan atas kompensasi langsung (*direct financial payment*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial payment*). (Dessler, 2018, p. 350)

➤ **Kompensasi Langsung**, terdiri dari :

a. *Salary* (gaji)

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Suparyadi, 2015, p. 272)

b. *Incentives* (insentif)

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. (Suparyadi, 2015, p. 273)

c. *Bonuses* (bonus)

Bonus adalah tambahan upah yang diterima pekerja/karyawan karena ada sesuatu hal.

➤ **Kompensasi Tidak Langsung**, terdiri atas tunjangan-tunjangan.

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bisa mencakup: asuransi jiwa, kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan. (Ratnasari, 2019, p. 223)

Berdasarkan penjelasan mengenai kompensasi keuangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi keuangan adalah pembayaran dalam bentuk uang seperti gaji, bonus dan insentif yang diberikan secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan).

2.3 Kompensasi Non Keuangan

2.3.1 Pengertian Kompensasi Non Keuangan

Menurut Riyadi, kompensasi non keuangan adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja. Dengan kata lain, kompensasi balas jasa selain berupa uang. (Marsinah, 2019, p. 109)

Menurut Retnosari, Budi, dan Haryono kompensasi non keuangan meliputi insentif, tunjangan dan fasilitas. Yang termasuk dalam kompensasi non keuangan adalah penyelenggaraan program-program layanan bagi pekerja yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan

kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas, kantin, penyediaan tempat ibadah, penyediaan lapangan olahraga dan sebagainya. (Marsinah, 2019, p. 109)

Menurut, kompensasi non keuangan adalah karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya dan menikmati lingkungan tempat dia bekerja. Kompensasi non keuangan diberikan selain dalam bentuk uang. (Aswegen, et al., 2008)

2.3.2 Indikator Kompensasi Non Keuangan

Menurut (Aswegen, et al., 2008), indikator kompensasi non keuangan yaitu :

➤ *Rewards* (penghargaan)

Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

➤ Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik, lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. (Bahri, 2018, p. 40)

➤ Fasilitas

Terkait fasilitas bagi karyawan, undang-undang tenaga kerja menyebutkan bahwa perusahaan harus memberikan fasilitas

kesejahteraan bagi pegawai sesuai dengan beban kerja, kelayakan, dan kemampuan perusahaan (pasal 100). (Ras, 2010, p. 160)

Selain yang digariskan undang-undang, dalam menyediakan fasilitas, sebuah perusahaan menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Misalnya, fasilitas kendaraan bagi karyawan yang sering bergerak dari satu tempat ke tempat lain. Atau fasilitas laptop bagi karyawan yang tugasnya berkutat dengan menulis atau menginput data. Bisa juga fasilitas *voucher* komunikasi bagi pegawai yang memiliki tugas menghubungi *klien* atau pihak lain.

Berdasarkan penjelasan mengenai kompensasi non keuangan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non keuangan adalah kompensasi balas jasa selain dalam bentuk uang seperti penyelenggaraan program layanan bagi pekerja, lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang memadai.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. (Indrasari, 2017, p. 51)

Menurut Hasibuan kinerja karyawan berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. (Indrasari, 2017, p. 51)

Menurut Anastasi, kinerja karyawan merupakan hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. (Indrasari, 2017, p. 51)

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017, pp. 107-108) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

➤ **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

➤ **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

➤ **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

➤ **Efektivitas**

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

➤ **Kemandirian**

Kemandirian merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan

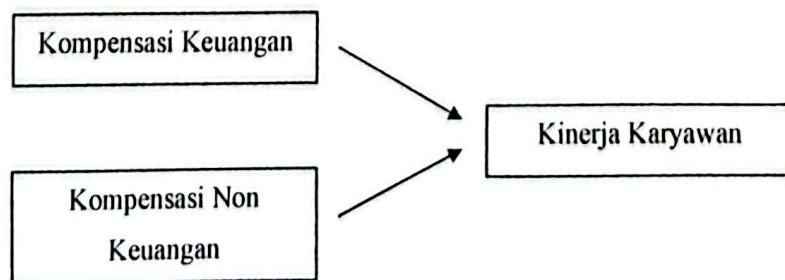
karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

2.5 Kerangka Teori

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. (Rivai & Sagala, 2015, p. 237)

Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. (Rivai & Sagala, 2015, p. 237)

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi serta kpuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Rivai & Sagala, 2015, p. 237)

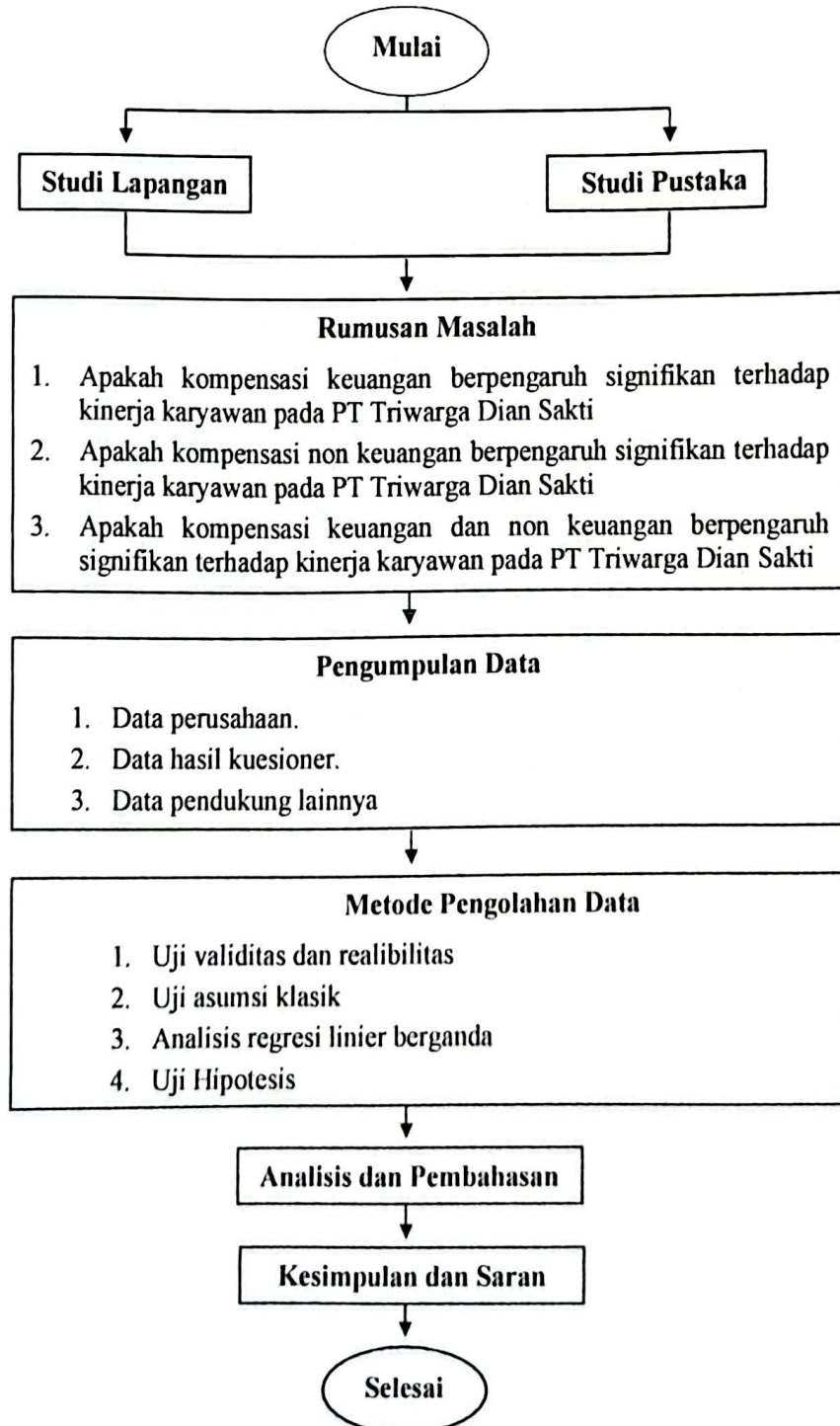


Gambar 2.1 Model Teoritik

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. (Kasmir, 2016, p. 255)

Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Siagian, rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. (Hakim, 2014, p. 95)

2.6 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Triwarga Dian Sakti, Harapan Indah, Kota Bekasi. Penulis memilih lokasi penelitian ini dikarenakan perusahaan tersebut menjadi tempat PKL (Praktik Kerja Lapangan), sehingga penulis lebih mudah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Oktober 2020, terhitung dari awal penyusunan proposal tugas akhir s.d selesai penyusunan tugas akhir.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga, objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi untuk penelitian ini yaitu karyawan PT Triwarga Dian Sakti yang berjumlah 120 orang. (Bungin, 2018, p. 56)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan

sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu sampel jenuh. (Siregar, 2017, p. 56)

Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi sedikit sehingga penulis memilih menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 120 orang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan / data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan PT Triwarga Dian Sakti untuk memperoleh informasi dan data penunjang penelitian.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di organisasi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif, data kuantitatif adalah data berupa angka hasil dari suatu pengukuran, observasi, dan membilang yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik, untuk memperoleh kecenderungan, prediksi hubungan antar variabel, komparasi hasil dengan perbandingan kelompok, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data-data statistik. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah

seluruh karyawan, jumlah karyawan yang datang terlambat, jumlah kendaraan yang berhasil mekanik selesaikan serta hasil angket.

3.4.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dengan melakukan penelitian lapangan terhadap responden yang dituju. Data primer yang digunakan yaitu hasil jawaban kuesioner yang telah disebar kepada karyawan PT Triwarga Dian Sakti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peeneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Penulis menggunakan riset ke perpustakaan yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku-buku, skripsi, dan internet.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.5.1 Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah / mempengaruhi suatu variabel lain (variabel dependen). Pada penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu kompensasi keuangan (X1) dan kompensasi non keuangan (X2). (Siregar, 2017, p. 18)

3.5.2 Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). (Siregar, 2017, p. 19)

3.6 Definisi Konseptual, Operasional, dan Kisi-kisi Instrumen

3.6.1 Kompensasi Keuangan

1. Definisi Konseptual

Berdasarkan kajian teori mengenai kompensasi keuangan dapat disimpulkan bahwa kompensasi keuangan adalah pembayaran dalam bentuk uang seperti gaji, bonus dan insentif yang diberikan secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan).

2. Definisi Operasional

Kompensasi keuangan adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan), dengan indikator gaji, insentif, dan tunjangan.

➤ Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

➤ Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

➤ Bonus

Bonus adalah tambahan upah yang diterima pekerja/karyawan karena ada sesuatu hal.

➤ **Tunjangan**

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bisa mencakup : asuransi jiwa, kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan. (Ratnasari, 2019 : 223).

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi Keuangan

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Kompensasi Keuangan (X1)	Gaji	Kesesuaian besarnya gaji yang diterima dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
	Insentif	Kesesuaian jumlah insentif yang diterima dengan jumlah target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
	Bonus	Karyawan merasa termotivasi dan semangat bekerja jika perusahaan memberikan bonus.
	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan yang adil untuk setiap karyawan

3.6.2 Kompensasi Non Keuangan

1. Definisi Konseptual

Berdasarkan kajian teori kompensasi non keuangan adalah kompensasi balas jasa selain dalam bentuk uang seperti penyelenggaraan program layanan bagi pekerja, lingkungan kerja

yang nyaman serta kepuasan yang karyawan peroleh dari pekerjaan tersebut.

2. Definisi Operasional

Kompensasi non keuangan adalah kompensasi balas jasa selain dalam bentuk uang seperti penyelenggaraan program layanan bagi pekerja, lingkungan kerja yang nyaman serta kepuasan yang karyawan peroleh dari pekerjaan tersebut dengan indikator *reward*, lingkungan kerja, dan fasilitas.

➤ *Rewards* (penghargaan)

Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

➤ Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik, lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. (Bahri, 2018, p. 40)

➤ Fasilitas

Terkait fasilitas bagi karyawan, undang-undang tenaga kerja menyebutkan bahwa perusahaan harus memberikan fasilitas kesejahteraan bagi pegawai sesuai dengan beban kerja,

kelayakan, dan kemampuan perusahaan (pasal 100). (Ras, 2010, p. 160)

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi Non Keuangan

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Kompensasi Non Keuangan (X2)	<i>Reward</i>	Perusahaan karyawan peluang yang sama dalam memperoleh <i>reward</i> .
	Lingkungan Kerja	Suasan dan lingkungan kerja yang nyaman
	Fasilitas	Ruang kerja yang nyaman.

3.6.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Konseptual

Berdasarkan kajian teori kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

2. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode tertentu dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

➤ Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

➤ **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

➤ **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

➤ **Efektivitas**

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

➤ **Kemandirian**

Kemandirian merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-kisis Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kualitas kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
	Kuantitas	Jumlah kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan.
	Ketepatan Waktu	Karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu.
	Efektivitas	Karyawan memanfaatkan fasilitas yang tersedia.
	Kemandirian	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain.

3.7 Hipotesis

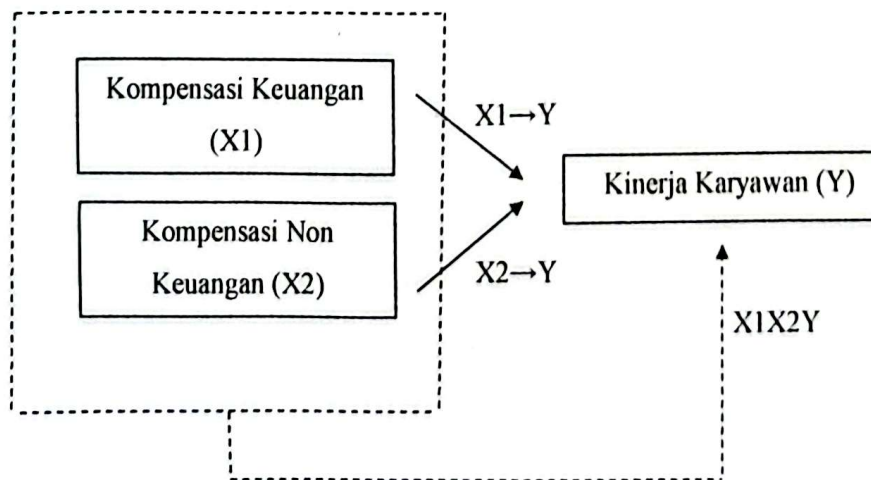
3.7.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Hadi, hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara yang masih memerlukan pembuktian. Karena ia merupakan dugaan, maka hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan dan sinkron dengan rumusan masalah. Pembuktian yang ingin dicapai oleh hipotesis sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hipotesis dapat berupa hipotesis nihil / null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). H_0 adalah dugaan yang menyatakan kesamaan atau tidak adanya perbedaan antara dua kelompok (atau lebih) tentang suatu perkara yang dipersoalkan. Sedangkan H_a adalah dugaan yang menyatakan ketidaksamaan atau perbedaan. (Widodo, 2017, p. 58)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ho : Kompensasi keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
Ha : Kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
- 2) Ho : Kompensasi non keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
Ha : Kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
- 3) Ho : Kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.
Ha : Kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triwarga Dian Sakti.



Gambar 3.1 Model Hipotetik

3.7.2 Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \beta_{x_1y} = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi keuangan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $H_a : \beta_{x_1y} \neq 0$. Terdapat pengaruh antara kompensasi keuangan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. $H_0 : \beta_{x_2y} = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non keuangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $H_a : \beta_{x_2y} \neq 0$. Terdapat pengaruh antara kompensasi non keuangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. $H_0 : \beta_{x_1x_2y} = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi keuangan (X1) dan kompensasi non keuangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $H_a : \beta_{x_1x_2y} \neq 0$. Terdapat pengaruh antara kompensasi keuangan (X1) dan kompensasi non keuangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.8 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran instrumen penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. (Siregar, 2017, p. 50)

Tabel 3.4 Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.9 Teknik Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Validitas mengacu pada ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak suatu aspek psikologis terdapat dalam diri seseorang, yang dinyatakan dalam skor pengukuran (skala pengukuran). (Suryani & Hendryadi, 2015, p. 144)

Suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cara menghitung manual dan dengan cara menggunakan program SPSS. (Siregar, 2017, p. 87)

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas (r hitung) $>$ 0.6.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Siregar, 2017, p. 153)

Suatu data dapat dikatakan normal apabila, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan program SPSS 25 for Windows.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent pada suatu model regresi. (Priyastama, 2018, p. 122)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas diantaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek ko-linieritas. Gejala multikolinearitas dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 . Selain melihat dari nilai VIF, gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai toleransi. apabila nilai toleransi lebih dari 10 %, artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %. (Widodo, 2017, p. 115)

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Priyastama, 2018, p. 125)

Cara melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Apabila titik-titik pada data tidak berpola, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas. (Widodo, 2017, p. 115)

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. (Priyastama, 2018, p. 154)

Variabel pertama disebut juga sebagai variabel terikat, sedangkan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut analisis regresi berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel terikat.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas, dengan demikian digunakan analisis linear berganda dimana yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} : Tingkat kinerja karyawan

a : Nilai konstanta

X_1 : Kompensasi keuangan

X_2 : Kompensasi non keuangan

b_1 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel kompensasi keuangan (X_1) yang didasarkan pada hubungan nilai variabel kinerja karyawan (Y)

b_2 : Koefisien regresi kompensasi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel kompensasi non keuangan (X_2) yang didasarkan pada hubungan nilai variabel kinerja karyawan (Y).

3.12 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y. (Siregar, 2017, p. 338)

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R² = Nilai koefisien determinasi

3.13 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara uji t dan uji F. (Siregar, 2017, p. 408)

3.13.1 Uji t (parsial)

1. Rumus menghitung t hitung

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien Regresi

S_{b_i} : Standar error

2. Persyaratan

- Jika t tabel < t hitung, maka H₀ diterima, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. (Siregar, 2017, p. 410)

3.13.2 Uji F (simultan)

1. Rumus menghitung F hitung

$$F \text{ hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n - m - 1)}{m (1 - R_{X_1, X_2, Y}^2)}$$

Keterangan :

m : jumlah variabel bebas

n : jumlah responden

2. Persyaratan

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan pada variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. (Siregar, 2017, p. 409)

3.14 Hasil Uji Validitas 20 Responden

3.14.1 Kompensasi Keuangan

- Hasil Uji Validitas Dengan SPSS

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas X1

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Kesimpulan
X1.1	.726	0,444	Valid
X1.2	.526		Valid
X1.3	.493		Valid
X1.4	.637		Valid
X1.5	.646		Valid
X1.6	.637		Valid
X1.7	.646		Valid
X1.8	.726		Valid

➤ Kesimpulan

Dari total 8 pernyataan kuesioner pada variabel X1 yaitu kompensasi keuangan, sebanyak 8 pernyataan valid, yang artinya semua pernyataan pada variabel X1 dapat digunakan untuk penelitian.

3.14.2 Kompensasi Non Keuangan

➤ Hasil Uji Validitas Dengan SPSS

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas X2

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Kesimpulan
X2.1	.690	0,444	Valid
X2.2	.539		Valid
X2.3	.797		Valid
X2.4	.644		Valid
X2.5	.520		Valid
X2.6	.493		Valid

➤ Kesimpulan

Dari total 6 pernyataan kuesioner pada variabel X2 yaitu kompensasi non keuangan, sebanyak 6 pernyataan valid, yang artinya semua pernyataan pada variabel X2 dapat digunakan untuk penelitian.

3.14.3 Kinerja Karyawan

➤ Hasil Uji Validitas Dengan SPSS

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Y

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Kesimpulan
Y.1	.553	0,444	Valid
Y.2	.535		Valid
Y.3	.652		Valid
Y.4	.596		Valid
Y.5	.666		Valid
Y.6	.584		Valid
Y.7	.800		Valid
Y.8	.653		Valid
Y.9	.737		Valid
Y.10	.652		Valid

➤ Kesimpulan

Dari total 10 pernyataan kuesioner pada variabel Y yaitu kinerja karyawan, sebanyak 10 pernyataan valid, yang artinya semua pernyataan pada variabel Y dapat digunakan untuk penelitian.

3.15 Hasil Uji Reliabilitas 20 Responden

3.15.1 Kompensasi Keuangan

- Uji Reliabilitas Dengan SPSS

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

- Kesimpulan

Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha (0.864) > (0.6), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner reliabel.

3.15.2 Kompensasi Non Keuangan

- Uji Reliabilitas Dengan SPSS

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

- Kesimpulan

Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha (0.836) > (0.6), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner reliabel.

3.15.3 Kinerja Karyawan

➤ Uji Reliabilitas Dengan SPSS

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

➤ Kesimpulan

Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha (0.897) > (0.6), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner reliabel.

BAB IV PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Triwarga Dian Sakti yang berjumlah 120 orang. Metode pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu sampling jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan data dari 120 responden yang telah mengisi kuesioner, diketahui kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja pada perusahaan. Penggolongan ini dilakukan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden pada penelitian ini.

4.1.1 Menurut Jenis Kelamin

Berikut gambaran umum responden yang digunakan dalam penelitian ini menurut jenis kelamin :

Tabel 4.1 Gambaran Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	76	63,3 %
Perempuan	44	36,7 %
Jumlah	120	100 %

Dari tabel diatas, diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 76 orang (63,3%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 44 orang (36,7%).

4.1.2 Menurut Usia

Berikut gambaran umum responden yang digunakan dalam penelitian ini menurut usia :

Tabel 4.2 Gambaran Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	7	5,8 %
26 s.d 30 tahun	42	35 %
31 s.d 35 tahun	47	39,2 %
36 s.d 40 tahun	10	8,3 %
> 40 tahun	14	11,7 %
Jumlah	120	100 %

Dari tabel diatas, diketahui jumlah responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang (5,8%), jumlah responden berusia 26 s.d 30 tahun sebanyak 42 orang (35%), jumlah responden berusia 31 s.d 35 tahun sebanyak 47 orang (39,2%), jumlah responden berusia 36 s.d 40 tahun sebanyak 10 orang (8,3%) , dan jumlah responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 14 orang (11,7%).

4.1.3 Menurut Lama Bekerja

Berikut gambaran umum responden yang digunakan dalam penelitian ini menurut lama bekerja karyawan di perusahaan :

Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 s.d 3 tahun	27	22,5%
3 s.d 5 tahun	53	44,2 %
> 5 tahun	40	33,3 %
Jumlah	120	100 %

Dari tabel diatas, diketahui jumlah responden yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun s.d 3 tahun sebanyak 27 orang (22,5 %), jumlah karyawan yang telah bekerja selama 3 s.d 5 tahun sebanyak 53 orang (44,2 %), dan jumlah karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 40 orang (33,3%).

4.2 Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi untuk setiap pernyataan yaitu 5 dan bobot terendah yaitu 1. Berikut perhitungannya :

$$Range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi = $120 \times 5 = 600$

Skor terendah = $120 \times 1 = 120$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu : $\frac{600-120}{5} = 96$

Range skor :

120 – 216 = Sangat Rendah

217 – 312 = Rendah

313 – 408 = Cukup

409 – 504 = Tinggi

505 – 600 = Sangat Tinggi

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk menyimpulkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang digunakan sekaligus untuk menentukan skor setiap pernyataan kuesioner.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi Keuangan

Indikator dari variabel kompensasi keuangan yaitu gaji (*salary*), insentif (*incentives*), bonus (*bonuses*), dan tunjangan. Setiap indikator dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi Keuangan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.	23	19 %	48	40 %	38	32 %	7	6 %	4	3 %	439
2. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja karena gaji yang saya terima.	18	15 %	55	46 %	38	32 %	9	7 %	0	0 %	442
3. Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.	17	14 %	40	33 %	55	46 %	8	7 %	0	0 %	426
4. Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.	19	16 %	46	38 %	49	41 %	6	5 %	0	0 %	438
5. Saya akan meningkatkan kinerja saya jika perusahaan memberikan bonus.	22	18 %	45	38 %	46	38 %	6	5 %	1	1 %	432

6. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja jika perusahaan memberikan bonus.	23	19 %	36	30 %	52	43 %	9	8 %	0	0 %	433
7. Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan / posisi saya diperusahaan.	20	17 %	49	41 %	42	35 %	9	7 %	0	0 %	440
8. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja karena tunjangan yang saya terima.	19	16 %	47	39 %	49	41 %	4	3 %	1	1 %	439

Dari empat indikator variabel kompensasi keuangan (gaji, insentif, bonus, dan tunjangan), diketahui skor tertinggi yaitu indikator gaji dengan skor 442. Dan skor terendah yaitu indikator insentif dengan skor 426.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kompensasi Non Keuangan

Indikator dari variabel kompensasi non keuangan yaitu *reward*, lingkungan kerja, dan fasilitas. Setiap indikator dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi Non Keuangan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Perusahaan memberikan peluang yang sama bagi karyawan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.	54	45 %	46	38 %	13	11 %	7	6 %	0	0 %	507
2. Perusahaan memberikan karyawan peluang yang sama dalam memperoleh <i>reward</i> .	56	47 %	46	38 %	14	12 %	4	3 %	0	0 %	514
3. Seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik	46	38 %	57	48 %	16	13 %	1	1 %	0	0 %	508
4. Suasana dan lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman.	42	35 %	56	47 %	21	17 %	1	1 %	0	0 %	499
5. Perusahaan memberikan ruang kerja yang aman dan nyaman.	41	34 %	65	54 %	14	12 %	0	0 %	0	0 %	507

6. Perusahaan memberikan fasilitas yang canggih dan modern sebagai penunjang pekerjaan saya.	47	39 %	63	53 %	10	8 %	0	0 %	0	0 %	517
--	----	------	----	------	----	-----	---	-----	---	-----	-----

Dari tiga indikator variabel kompensasi non keuangan (*reward*, lingkungan kerja, dan fasilitas), diketahui skor tertinggi yaitu indikator fasilitas dengan skor 517. Dan skor terendah yaitu indikator lingkungan kerja dengan skor 499.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator dari variabel kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Setiap indikator dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	40	33 %	58	48 %	15	13 %	7	6 %	0	0 %	491
2. Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan	41	34 %	51	42 %	27	23 %	1	1 %	0	0 %	492

benar.												
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan.	44	37 %	55	46 %	21	17 %	0	0 %	0	0 %	503	
4. Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.	45	38 %	55	46 %	17	14 %	3	2 %	0	0 %	502	
5. Saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu.	45	38 %	54	45 %	21	17 %	0	0 %	0	0 %	504	
6. Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh atasan.	47	39 %	52	43 %	18	15 %	3	2 %	0	0 %	503	
7. Saya memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.	46	38 %	56	47 %	14	12 %	4	3 %	0	0 %	504	
8. Saya menyusun jadwal disetiap tugas yang diberikan perusahaan.	43	36 %	51	42 %	25	21 %	1	1 %	0	0 %	496	

9. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan karyawan lain.	36	30 %	52	43 %	23	19 %	9	8 %	0	0 %	475
10. Saya mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri.	38	32 %	60	50 %	17	14 %	5	4 %	0	0 %	491

Dari lima indikator kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian), diketahui skor tertinggi yaitu indikator ketepatan waktu dengan skor 504. Dan skor terendah yaitu indikator kemandirian dengan skor 475.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif data yang disajikan pada sub bab ini meliputi mean, median, dan standar deviasi.

4.4.1 Variabel Kompensasi Keuangan

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Keuangan

Statistics		
Kompensasi Keuangan (X1)		
N	Valid	120
	Missing	0
Mean		29.14
Median		29.00
Mode		28
Std. Deviation		5.136
Variance		26.375
Skewness		.025

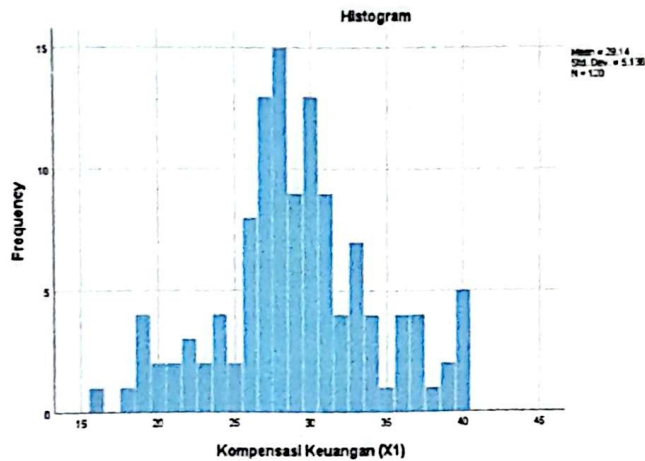
Std. Error of Skewness	.221
Kurtosis	.092
Std. Error of Kurtosis	.438
Range	24
Minimum	16
Maximum	40
Sum	3497

Dari total butir pernyataan pada variabel X1, diperoleh skor tertinggi yaitu 40 dan skor terendah yaitu 16. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS, diperoleh mean variabel X1 sebesar 29,14 nilai median sebesar 29, nilai modus sebesar 28 dan nilai standar deviasi sebesar 5,136.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Keuangan

Kompensasi Non Keuangan (X2)				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	.8	.8
	16	1	.8	1.7
	17	1	.8	2.5
	19	2	1.7	4.2
	20	3	2.5	6.7
	21	3	2.5	9.2
	22	11	9.2	18.3
	23	4	3.3	21.7
	24	10	8.3	30.0
	25	14	11.7	41.7
	26	24	20.0	61.7
	27	14	11.7	73.3
	28	17	14.2	87.5
	29	11	9.2	96.7
	30	4	3.3	100.0
Total		120	100.0	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi keuangan diatas, diketahui bahwa frekuensi paling banyak berada pada skor 26 sebesar 20%.



Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Kompensasi Keuangan

4.4.2 Variabel Kompensasi Non Keuangan

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Non Keuangan

Statistics		
Kompensasi Non Keuangan (X2)		
N	Valid	120
	Missing	0
Mean		25.42
Median		26.00
Mode		26
Std. Deviation		2.975
Variance		8.850
Skewness		-1.008
Std. Error of Skewness		.221
Kurtosis		1.196
Std. Error of Kurtosis		.438
Range		15
Minimum		15

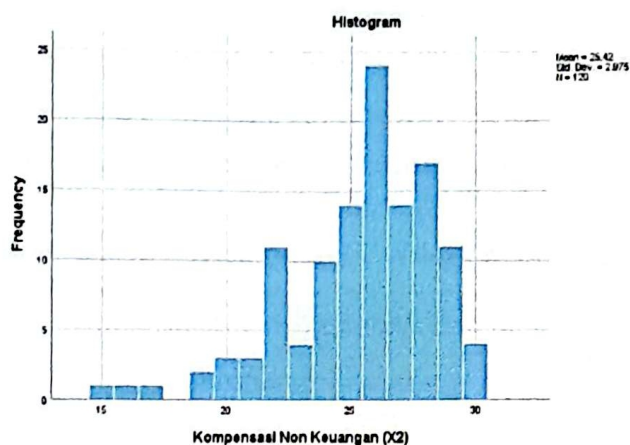
Maximum	30
Sum	3050

Dari total butir pernyataan pada variabel X2, diperoleh skor tertinggi yaitu 30 dan skor terendah yaitu 15. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS, diperoleh mean variabel X2 sebesar 25,42 nilai median sebesar 26, nilai modus sebesar 26 dan nilai standar deviasi sebesar 2,975.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Keuangan

Kompensasi Non Keuangan (X2)				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	.8	.8
	16	1	.8	1.7
	17	1	.8	2.5
	19	2	1.7	4.2
	20	3	2.5	6.7
	21	3	2.5	9.2
	22	11	9.2	18.3
	23	4	3.3	21.7
	24	10	8.3	30.0
	25	14	11.7	41.7
	26	24	20.0	61.7
	27	14	11.7	73.3
	28	17	14.2	87.5
	29	11	9.2	96.7
	30	4	3.3	100.0
Total		120	100.0	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi non keuangan diatas, diketahui bahwa frekuensi paling banyak berada pada skor 26 sebesar 20%.



Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Keuangan

4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Kinerja Karyawan

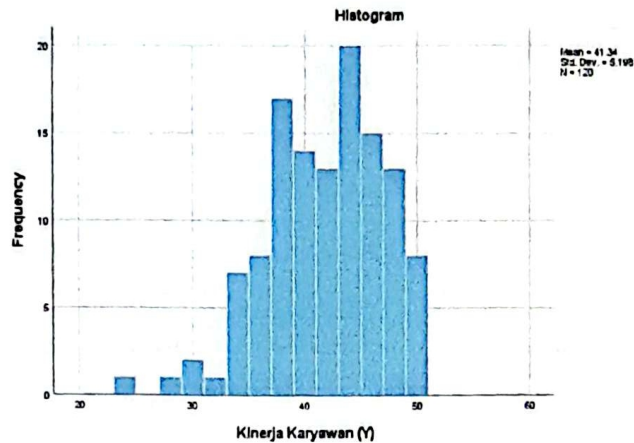
Statistics		
Kinerja Karyawan (Y)		
N	Valid	120
	Missing	0
Mean		41.34
Median		42.00
Mode		37 ^a
Std. Deviation		5.198
Variance		27.017
Skewness		-.514
Std. Error of Skewness		.221
Kurtosis		.091
Std. Error of Kurtosis		.438
Range		26
Minimum		24
Maximum		50
Sum		4961

Dari total butir pernyataan pada variabel Y, diperoleh skor tertinggi yaitu 50 dan skor terendah yaitu 24. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS, diperoleh mean variabel Y sebesar 41,34 nilai median sebesar 42, nilai modus sebesar 37 dan nilai standar deviasi sebesar 5,198.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	.8	.8
	28	1	.8	1.7
	30	2	1.7	3.3
	32	1	.8	4.2
	33	2	1.7	5.8
	34	5	4.2	10.0
	35	3	2.5	12.5
	36	5	4.2	16.7
	37	12	10.0	26.7
	38	5	4.2	30.8
	39	5	4.2	35.0
	40	9	7.5	42.5
	41	6	5.0	47.5
	42	7	5.8	53.3
	43	8	6.7	60.0
	44	12	10.0	70.0
	45	8	6.7	76.7
	46	7	5.8	82.5
	47	7	5.8	88.3
	48	6	5.0	93.3
49	4	3.3	96.7	
50	4	3.3	100.0	
Total		120	100.0	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan diatas, diketahui bahwa frekuensi paling banyak berada pada skor 37 dan 44 sebesar 10%.

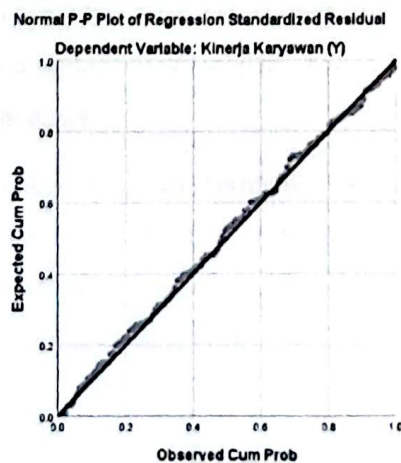


Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

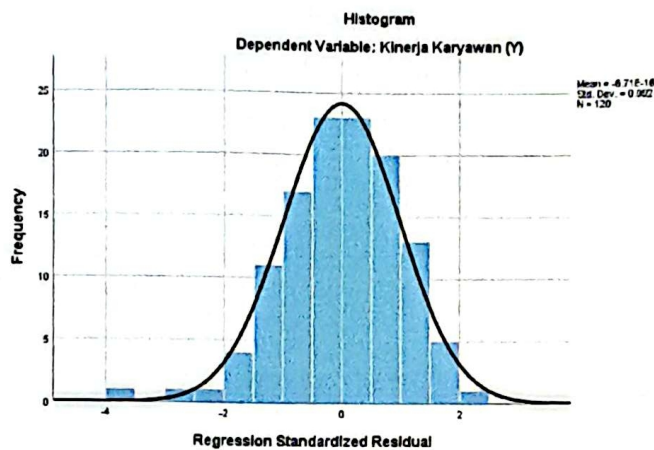
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 dengan metode normalitas p-plot dan dapat dilihat dari kurva histogram.



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot
Sumber : SPSS Ver. 25



Gambar 4.5 Kurva Uji Normalitas
Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan gambar diatas, dapat kita analisis dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut yang didasarkan pada (Riadi, 2016, p. 125) :

1. Data dikatakan terdistribusi secara normal apabila data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Sebaliknya, data tidak berdistribusi normal apabila data atau titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, diketahui data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Untuk pengujian multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*.

Tabel 4.13 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Keuangan (X1)	.889	1.124
	Kompensasi Non Keuangan (X2)	.889	1.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

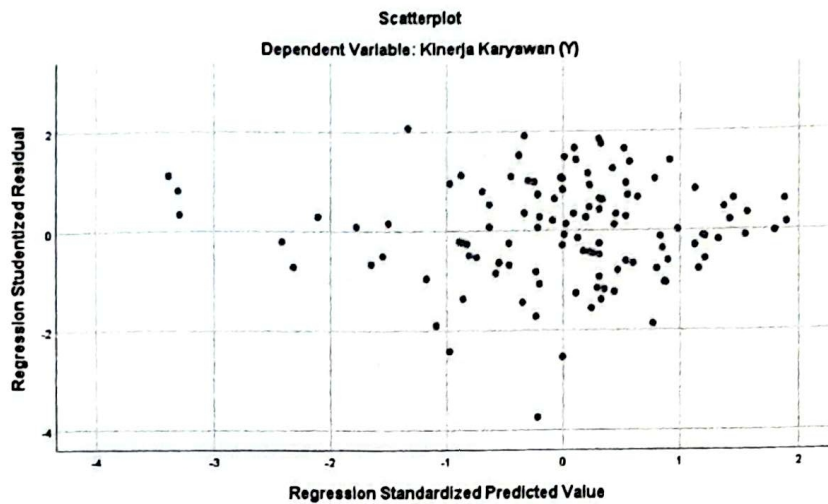
Dari hasil uji multikolinearitas diatas, diketahui nilai VIF (1,124) < 10, dan nilai *tolerance* > 0,10. Yang artinya pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel kompensasi keuangan dengan variabel kompensasi non keuangan. Maka, dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi keuangan (X1) dan variabel kompensasi non keuangan (X2).

$$VIF = \frac{1}{(1 - Rk^2)} = \frac{1}{(1 - 0,333^2)} = 1,124$$

$$Tolerance = \frac{1}{VIF} = \frac{1}{1,124} = 0,889$$

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 dengan melihat pada pola gambar *scatterplot*.



Gambar 4.6 Output Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada suatu pengamatan yang lain.

Pada gambar 4. Uji heteroskedastisitas, dapat dianalisis bahwa pola pada grafik *scatter plot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu.

4.6 Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi

4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. (Priyastama, 2018, p. 154)

Berikut tahapan perhitungan regresi berganda secara manual :

- Menetapkan skor deviasi

$$\begin{aligned}
 1. \quad \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\
 &= 105.047 - \frac{(3.497)^2}{120} \\
 &= 105.047 - 101.908,408 \\
 &= 3.138,592
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\
 &= 78.574 - \frac{(3.050)^2}{120} \\
 &= 78.574 - 77.520,833 \\
 &= 1.053,167
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \quad \sum X_Y^2 &= \sum X_Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\
 &= 208.311 - \frac{(4.961)^2}{120} \\
 &= 208.311 - 205.096,008 \\
 &= 3.214,992
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 4. \quad \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\
 &= 145.876 - \frac{(3.497)(4.961)}{120} \\
 &= 145.876 - 144.571,808 \\
 &= 1.304,192
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 5. \quad \sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\
 &= 126.877 - \frac{(3.050)(4.961)}{120} \\
 &= 126.877 - 126.092,083 \\
 &= 784,917
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \quad \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} \\
 &= 89.487 - \frac{(3.497)(3.050)}{120}
 \end{aligned}$$

$$= 89.487 - 88.882,083$$

$$= 604,917$$

$$\begin{aligned} 7. \quad \Sigma X_1 &= \frac{\Sigma X_1}{N} \\ &= \frac{3.497}{120} \\ &= 29,14 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 8. \quad \Sigma X_2 &= \frac{\Sigma X_2}{N} \\ &= \frac{3.050}{120} \\ &= 25,41 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 9. \quad \Sigma Y &= \frac{\Sigma Y}{N} \\ &= \frac{4.961}{120} \\ &= 41,34 \end{aligned}$$

➤ Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_2 Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} \\ &= \frac{(1.053,167)(1.304,192) - (604,917)(784,917)}{(3.138,592)(1.053,167) - (604,917)^2} \\ &= \frac{(1.373.589,4) - (474.786,9)}{(3.305.573,5) - (365.904,01)} \\ &= \frac{898.796,5}{2.939.669,5} \\ &= 0,306 \end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
&= \frac{(3.138,6)(784,9) - (604,9)(1.304,2)}{(3.138,6)(1.053,2) - (604,9)^2} \\
&= \frac{(2.463.487,1) - (788.910,6)}{(3.305.573,5) - (365.904,01)} \\
&= \frac{1.674.576,5}{2.939.669,5} \\
&= 0,570
\end{aligned}$$

3. Konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum Y}{n} - b_1 \cdot \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \cdot \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{4.961}{120} - 0,306 \cdot \frac{3.497}{120} - 0,570 \cdot \frac{3.050}{120} \\
&= 17,953
\end{aligned}$$

Dari perhitungan regresi diatas, didapatkan model regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 17,953 + 0,306 X_1 + 0,570 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 skor variabel Y (kinerja karyawan) pada konstanta 17,953 akan diberikan kontribusi dari variabel X1 (kompensasi keuangan) sebesar 0,306 dan dari variabel X2 (kompensasi non keuangan) sebesar 0,570.

4.6.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut

hasil pengolahan data untuk analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.14 Output Analisis Korelasi

Correlations				
		Kompensasi Keuangan (X1)	Kompensasi Non Keuangan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi Keuangan (X1)	Pearson Correlation	1	.333**	.411**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Kompensasi Non Keuangan (X2)	Pearson Correlation	.333**	1	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.411**	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

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

Sumber : SPSS Ver. 25

Berikut tahapan perhitungan korelasi berganda ($r_{x_1x_2y}$) dengan cara perhitungan manual :

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{(0,411)^2 + (0,427)^2 - 2(0,411)(0,427)(0,333)}{1 - (0,333)^2}}$$

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,351 - 0,117}{0,889}}$$

$$r_{x_1x_2y} = 0,513 \text{ (Hubungan Cukup)}$$

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y. Berikut perhitungan koefisien determinasi secara manual :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,513)^2 \times 100 \% \\ &= 0,263 \times 100 \% \\ &= 26,3 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel Y yaitu 26,3 % dan sisanya 73,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (simultan)

Berikut tahapan uji F (simultan) secara manual) :

1. Menghitung F hitung

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \frac{R_{x_1x_2y^2} n - m - 1}{m (1 - R_{x_1x_2y^2})} \\ &= \frac{(0,263)^2 120 - 2 - 1}{2 (1 - 0,333^2)} \\ &= 20,888 \end{aligned}$$

2. Menghitung F tabel

Nilai F tabel dapat dicari dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Dimana} &= m : 2, n : 120, \alpha : 0,05 \\ &= df : 120 - 2 - 1 = 117 \end{aligned}$$

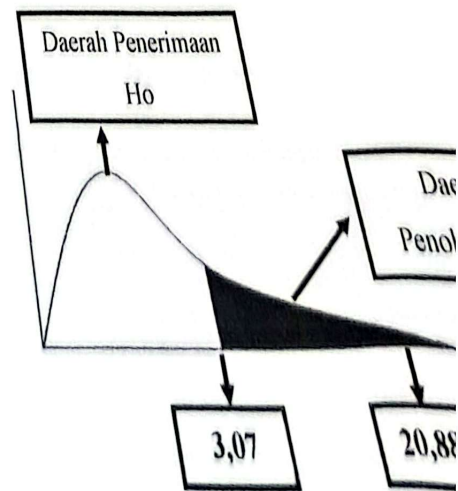
$$F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(2,117)} = 3,07$$

3. Persyaratan uji F :

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan pada variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . (Siregar, 2017, p. 409)

4. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), didapatkan r_{hitung} sebesar $(20,888) >$ nilai F_{tabel} sebesar $(3,07)$ dan $(0,000) < (0,05)$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel independen (X_1 dan Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 4.7 Diagram Uji F

4.7.2 Uji t (parsial)

Berikut tahapan uji t (parsial) secara manual :

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S^2_{x_1x_2} &= \frac{(\sum y^2) - [b_1(\sum x_1y) + b_2(\sum x_2y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{(3.214,992) - [0,306(1.304,192) + 0,570(784,917)]}{120 - 2 - 1} \\ &= \frac{(3.214,992) - 399,083 + 447,403}{117} \\ &= \frac{(3.214,992) - 846,486}{117} \\ &= 20,244 \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{x_1x_2} &= \sqrt{S^2_{x_1x_2}} \\ &= \sqrt{20,244} \\ &= 4,50 \end{aligned}$$

3. Menghitung nilai standar error

$$\begin{aligned} Sb_1 &= \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n(\sum \bar{x}_1)^2](1 - r_{x_1x_2})^2}} \\ &= \frac{4,50}{\sqrt{[105,047 - 120(29,14)^2 \cdot (1 - 0,333)^2]}} \\ &= \frac{4,50}{\sqrt{[(105,047 - 101,896,8)(0,889)]}} \\ &= \frac{4,50}{\sqrt{[(3,150,2)(0,889)]}} \end{aligned}$$

$$= \frac{4.50}{\sqrt{[2.800,5]}}$$

$$= \frac{4.50}{52,92}$$

$$= 0,085$$

$$Sb_2 = \frac{Sx_1x_2}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n(\sum \bar{x}_2^2)(1 - rx_1x_2)^2]}}$$

$$= \frac{4,50}{\sqrt{[(78.574 - 120(25,41)^2)(1 - 0,333)^2]}}$$

$$= \frac{4,50}{\sqrt{[(1.054)(0,889)]}}$$

$$= \frac{4,50}{\sqrt{[937]}}$$

$$= \frac{4,50}{30,61}$$

$$= 0,147$$

4. Menghitung nilai t hitung

$$t \text{ hitung (1)} = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,306}{0,085} = 3,6$$

$$t \text{ hitung (2)} = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,570}{0,147} = 3,87$$

5. Menghitung nilai t tabel

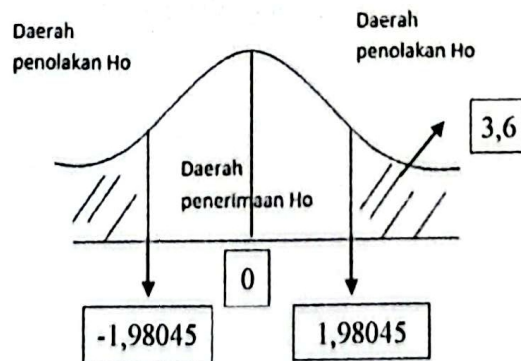
$$t \text{ tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k-1)} = t_{(0,05)(117)} = 1.98045$$

6. Persyaratan uji t :

- Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . (Siregar, 2017, p. 410)

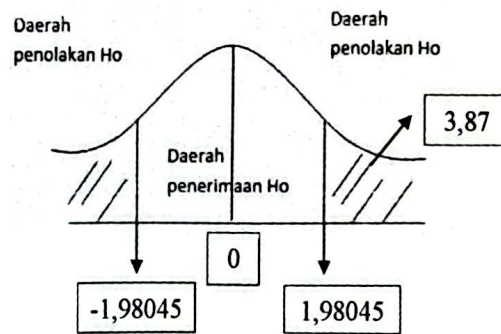
7. Kesimpulan :

- a. Berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} untuk kompensasi keuangan yaitu 3,6. Sehingga diperoleh $t_{\text{hitung}} (3,6) > (1,98045) t_{\text{tabel}}$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi keuangan dengan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.



Gambar 4.8 Diagram Uji t Variabel X1

- b. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung untuk kompensasi non keuangan yaitu 3,87. Sehingga diperoleh t hitung $(3,87) > (1,98045)$ t tabel, yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi non keuangan dengan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.



Gambar 4.9 Diagram Uji t Variabel X2

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Regresi dan Korelasi

5.1.1 Analisis Regresi Berganda

Berikut hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 5.1 Output Analisa Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.953	3.758		4.777	.000
	Kompensasi Keuangan (X1)	.306	.085	.302	3.590	.000
	Kompensasi Non Keuangan (X2)	.570	.147	.326	3.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS Ver. 25

Dari hasil perhitungan tersebut, persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 19,593 + 0,306X_1 + 0,570X_2$$

Berikut penjelasannya :

1. Nilai a : Menunjukkan jika tidak ada variabel bebas (X1 dan X2), maka nilai variabel terikat (Y) yaitu 17,953.
2. Nilai b₁ : Nilai variabel kompensasi keuangan (X1) yaitu 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh yang diberikan variabel kompensasi keuangan (X1) terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) yaitu sebesar 0,306. Artinya, pada saat nilai X1 bertambah 1 dengan skala likert, maka nilai Y akan bertambah 0,306.

3. Nilai b_2 : Nilai variabel kompensasi non keuangan (X2) yaitu 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh yang diberikan variabel kompensasi non keuangan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,570. Artinya, pada saat nilai X2 bertambah 1 dengan skala likert, maka nilai Y akan bertambah 0,570.

Dari persamaan model regresi ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada kolom *standardized coefficients*, diperoleh nilai β_1 yaitu 0,302 yang artinya variabel kompensasi keuangan (X1) memberikan pengaruh sebesar 0,302 terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan diperoleh nilai β_2 yaitu 0,326 yang artinya variabel kompensasi non keuangan (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,326 terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.1.2 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.2 Output Analisa Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.251	4.500
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Keuangan (X2), Kompensasi Keuangan (X1)				

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel uji korelasi diatas, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,513. Artinya, bahwa nilai variabel kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan mempunyai hubungan yang cukup terhadap kinerja karyawan.

5.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y.

Dari tabel uji korelasi diatas, dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,263. Maka, besarnya nilai koefisien determinasi adalah :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,263 \times 100 \% \\ &= 26,3 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 26,3%. Yang artinya, variabel kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan memberikan kontribusi sebesar 26,3% terhadap variabel kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 73,7% adalah kontribusi yang diberikan oleh variabel lain diluar penelitian.

5.2 Uji Hipotesis

5.2.1 Uji F (simultan)

Tabel 5.3 Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	845.893	2	422.946	20.888	.000 ^b
	Residual	2369.099	117	20.249		
	Total	3214.992	119			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Keuangan (X2), Kompensasi Keuangan (X1)						

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 20,888 yang artinya nilai F hitung ($20,888 > F$ tabel (3,07)). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel kompensasi keuangan (X1) dan variabel kompensasi non keuangan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.2.2 Uji t (parsial)

Tabel 5.4 Output Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.953	3.758		4.777	.000
	Kompensasi Keuangan (X1)	.306	.085	.302	3.590	.000
	Kompensasi Non Keuangan (X2)	.570	.147	.326	3.874	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t hitung pada variabel kompensasi keuangan (X1) sebesar 3,590 yang artinya nilai t hitung $(3,590) > t$ tabel $(1,98045)$ dan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi keuangan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung pada variabel kompensasi non keuangan (X2) sebesar 3,874 yang artinya nilai t hitung $(3,874) > t$ tabel $(1,98045)$ dan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi non keuangan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi keuangan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana, nilai t hitung pada variabel kompensasi keuangan (X1) sebesar $3,590 > t$ tabel (1,98045), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi keuangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi non keuangan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana, nilai t hitung pada variabel kompensasi non keuangan (X2) sebesar $3,874 > t$ tabel (1,98045), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi non keuangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel kompensasi keuangan (X1) dan variabel kompensasi non keuangan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana, nilai F hitung (20,888) $>$ F tabel (3,07), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Ditinjau dari hasil penelitian, indikator variabel kompensasi keuangan (X1) yang memiliki pengaruh paling rendah yaitu insentif yang artinya perusahaan belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan target yang telah dicapai oleh karyawan dan diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kembali soal pembagian insentif kepada karyawannya sebagai upaya memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Triwarga Dian Sakti.
2. Ditinjau dari hasil penelitian, indikator variabel kompensasi non keuangan (X2) yang memiliki pengaruh yang paling rendah yaitu indikator lingkungan kerja yang artinya terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja. Dari hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kembali cara pengambilan keputusan dan memperbaiki cara penyampaian pesan atau informasi agar tidak terjadi kesalahan kembali. Selain itu, atasan harus mendengarkan dan mempertimbangkan saran yang diberikan oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas ide yang telah mereka berikan.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penulis berharap dapat mempertimbangkan variabel lain diluar kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan seperti motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswegen, S. V., Botha, S., Kleynhans, R., Meyer, W., O'Neill, C., Schlecter, A., . . . Pilbeam, E. (2008). *Human Resources Management*. Pinelands: David Langhan.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Bungin. (2018). In S. Siregar, *Statistik Parametrik* (p. 56). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Darodjat, T. A. (2015). *Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hakim, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF. Press Digimedia.
- Handoko. (2019). In L. Marsinah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi* (p. 110). Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Herlianti. (2020). *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*. Yogyakarta: Penerbit Ikatan Guru Indonesia.
- Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Martoyo. (2020). In Herlianti, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis* (p. 15). Yogyakarta: Ikatan Guru Indonesia.
- Priyastama, R. (2018). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bantul: Start Up.
- Ras, R. (2010). *Tips Hukum Praktis : Hak dan Kewajiban Karyawan*. Depok: Raih Asa Sukses.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: Qiara Media.

- Retnosari, Budi, L., & Haryono, A. T. (2019). In L. Marsinah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi* (p. 109). Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Rivai, & Sagala. (2015). In B. Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (p. 237). Jakarta: PT rajaGrafindo Persada.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : < 25 tahun 36 s.d 40 tahun
 26 s.d 30 tahun > 40 tahun
 31 s.d 35 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
4. Lama Kerja : < 1 s.d 3 tahun > 5 tahun
 3 s.d 5 tahun
5. Jabatan Karyawan :
6. Petunjuk pengisian kuesioner :
 - a. Isilah semua nomor dalam angket.
 - b. Pilihan jawaban :

Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Netral	(N)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)
 - c. Kuesioner ini diisi oleh karyawan.

PERNYATAAN KUESIONER

I. KOMPENSASI KEUANGAN (X1)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Gaji	1. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.					
	2. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja karena gaji yang saya terima.					
Insentif	3. Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.					
	4. Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.					
Bonus	5. Saya akan meningkatkan kinerja saya jika perusahaan memberikan bonus.					
	6. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja jika perusahaan memberikan bonus.					
Tunjangan	7. Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan / posisi saya diperusahaan.					
	8. Saya merasa termotivasi dan semangat bekerja karena tunjangan yang saya terima.					

II. KOMPENSASI NON KEUANGAN (X2)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Reward	1. Perusahaan memberikan peluang yang sama bagi karyawan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.					
	2. Perusahaan memberikan karyawan peluang yang sama dalam memperoleh <i>reward</i> .					
Lingkungan Kerja	3. Suasana dan lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman sehingga membuat saya semangat bekerja.					

	4. Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.					
Fasilitas	5. Perusahaan memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya.					
	6. Perusahaan memberikan fasilitas yang canggih dan modern sebagai penunjang pekerjaan saya.					

III. KINERJA KARYAWAN (Y)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas	1. Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.					
	2. Saya memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
Kuantitas	3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan.					
	4. Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.					
Ketepatan Waktu	5. Saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu.					
	6. Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh atasan.					
Efektivitas	7. Saya memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					
	8. Saya menyusun jadwal disetiap tugas yang diberikan perusahaan.					
Kemandirian	9. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan karyawan lain.					
	10. Saya mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri.					

Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara

PERTANYAAN WAWANCARA MENGENAI PEMBERIAN KOMPENSASI KEUANGAN DAN KOMPENSASI NON KEUANGAN PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI

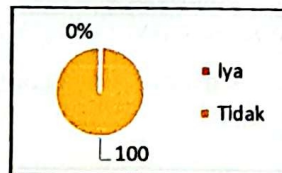
Pilihlah jawaban yang menurut bapak / ibu paling sesuai.

1. Apakah perusahaan memberikan bonus pada karyawannya?
 - Iya
 - Tidak
2. Apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang karyawan terima?
 - Sesuai
 - Tidak sesuai
3. Apakah perusahaan memberikan insentif pada karyawan?
 - Iya
 - Tidak
4. Apakah perusahaan memberikan tunjangan berupa asuransi pada karyawan?
 - Iya
 - Tidak
5. Apakah perusahaan pernah mengadakan promosi jabatan?
 - Pernah
 - Tidak pernah
6. Apakah perusahaan pernah memberikan *reward* (hadiah) pada karyawannya sebagai bentuk apresiasi karena hasil kerja karyawan melampaui target?
 - Pernah
 - Tidak pernah
7. Apakah anda merasa nyaman di lingkungan tempat anda bekerja?

- Nyaman
 - Tidak nyaman
8. Apakah anda menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya?
- Iya
 - Tidak
9. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan anda?
- Tersedia
 - Tidak tersedia

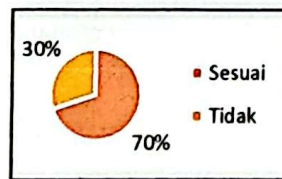
HASIL WAWANCARA MENGENAI KOMPENSASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN PADA PT TRIWARGA DIAN SAKTI

1. Apakah perusahaan memberikan bonus pada karyawannya?



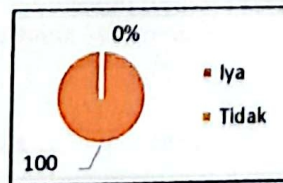
Sebanyak 50 orang menjawab tidak, yang artinya perusahaan tidak memberikan bonus pada karyawannya.

2. Apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan?



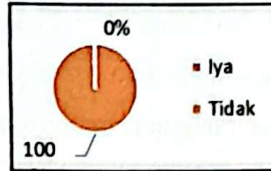
Sebanyak 15 orang menjawab gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dan sebanyak 35 orang menjawab gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3. Apakah perusahaan memberikan insentif pada karyawan?



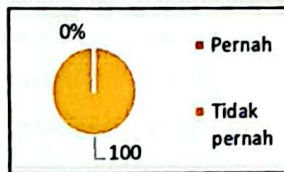
Sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya perusahaan memberikan insentif pada karyawannya.

4. Apakah perusahaan memberikan tunjangan berupa asuransi pada karyawan?



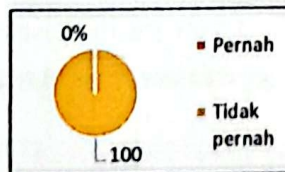
Sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya perusahaan memberikan tunjangan berupa asuransi pada karyawannya.

5. Apakah perusahaan pernah mengadakan promosi jabatan?



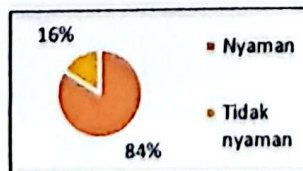
Sebanyak 50 orang menjawab tidak pernah, yang artinya perusahaan tidak pernah mengadakan promosi jabatan.

6. Apakah perusahaan pernah memberikan *reward* (hadiah) pada karyawannya sebagai bentuk apresiasi karena hasil kerja karyawan melampaui target?



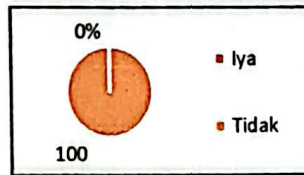
Sebanyak 50 orang menjawab tidak pernah, yang artinya perusahaan tidak pernah memberikan *reward* pada karyawannya.

7. Apakah anda merasa nyaman di lingkungan tempat anda bekerja?



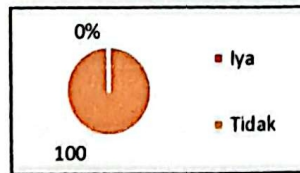
Sebanyak 8 orang karyawan menjawab tidak nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja dan sebanyak 42 orang menjawab nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja. Yang artinya terdapat karyawan yang merasa nyaman dan karyawan yang merasa tidak nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja.

8. Apakah anda menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya?



Sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya antara karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki hubungan yang baik.

9. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan anda?



Sebanyak 50 orang menjawab iya, yang artinya perusahaan menyediakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawannya.

Lampiran 3 Output SPSS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31.80	9.116	.726	.835
X1.2	31.90	9.779	.526	.857
X1.3	32.15	8.976	.493	.872
X1.4	31.70	9.484	.637	.845
X1.5	31.70	9.905	.646	.846
X1.6	31.70	9.484	.637	.845
X1.7	31.70	9.905	.646	.846
X1.8	31.80	9.116	.726	.835

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.60	6.042	.690	.796
X2.2	21.30	6.326	.539	.823
X2.3	21.70	5.274	.797	.767
X2.4	21.65	5.608	.644	.802
X2.5	21.65	6.239	.520	.827
X2.6	21.60	6.253	.493	.832

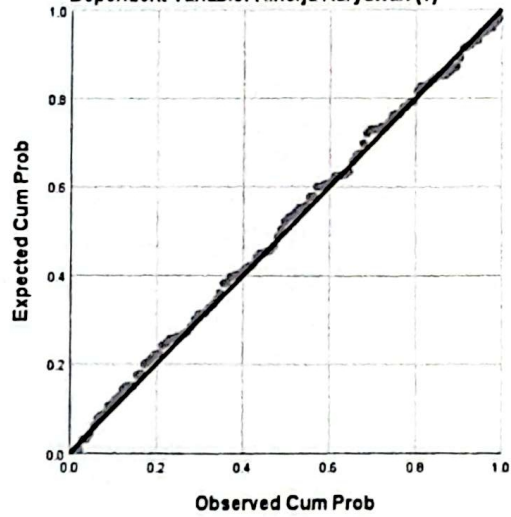
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.95	10.892	.553	.893
Y.2	40.00	11.053	.535	.894
Y.3	39.75	10.408	.652	.886
Y.4	39.80	10.589	.596	.890
Y.5	39.80	10.379	.666	.885
Y.6	39.65	10.661	.584	.891
Y.7	39.85	10.029	.800	.876
Y.8	39.90	10.516	.653	.886
Y.9	39.80	10.168	.737	.880
Y.10	39.75	10.408	.652	.886

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

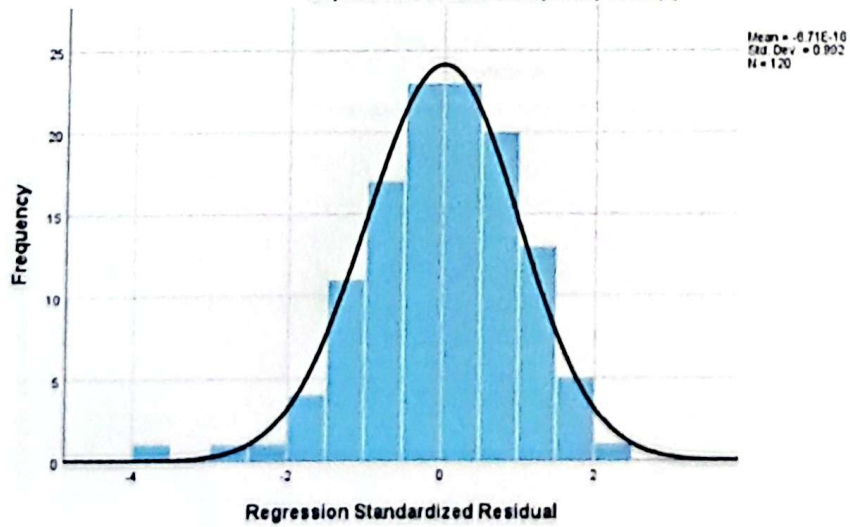
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

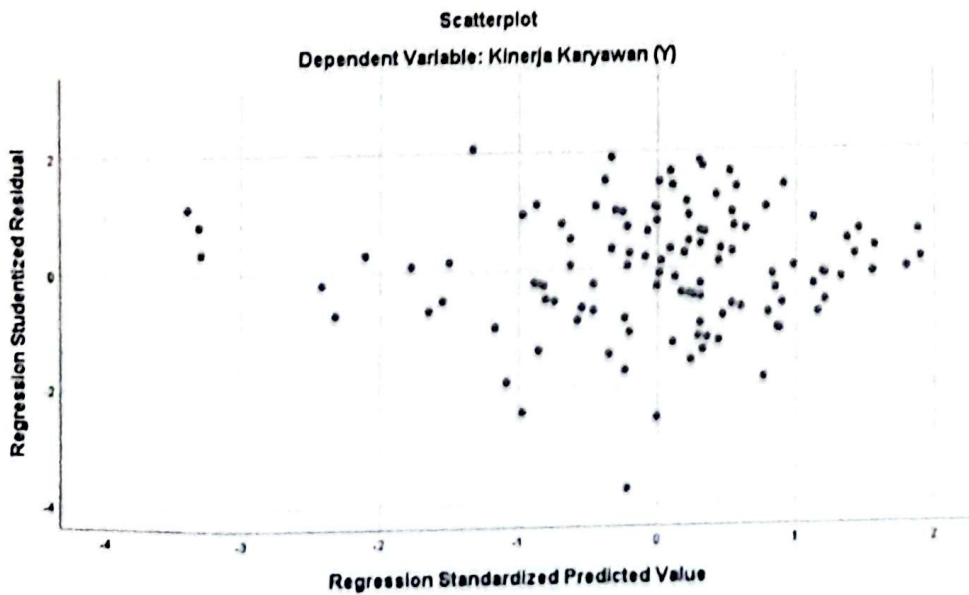
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Histogram
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46188253
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.026
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.953	3.758	4.777	.000		
	Kompensasi Keuangan (X1)	.306	.085	.302	3.590	.000	.889
	Kompensasi Non Keuangan (X2)	.570	.147	.326	3.874	.000	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.251	4.500

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Keuangan (X2), Kompensasi Keuangan (X1)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	845.893	2	422.946	20.888	.000 ^b
	Residual	2369.099	117	20.249		
	Total	3214.992	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Keuangan (X2), Kompensasi Keuangan (X1)