

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAYA BETON INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

APRILIA ARISKHA

168320087



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAYA BETON INDONESIA CABANG MEDAN**

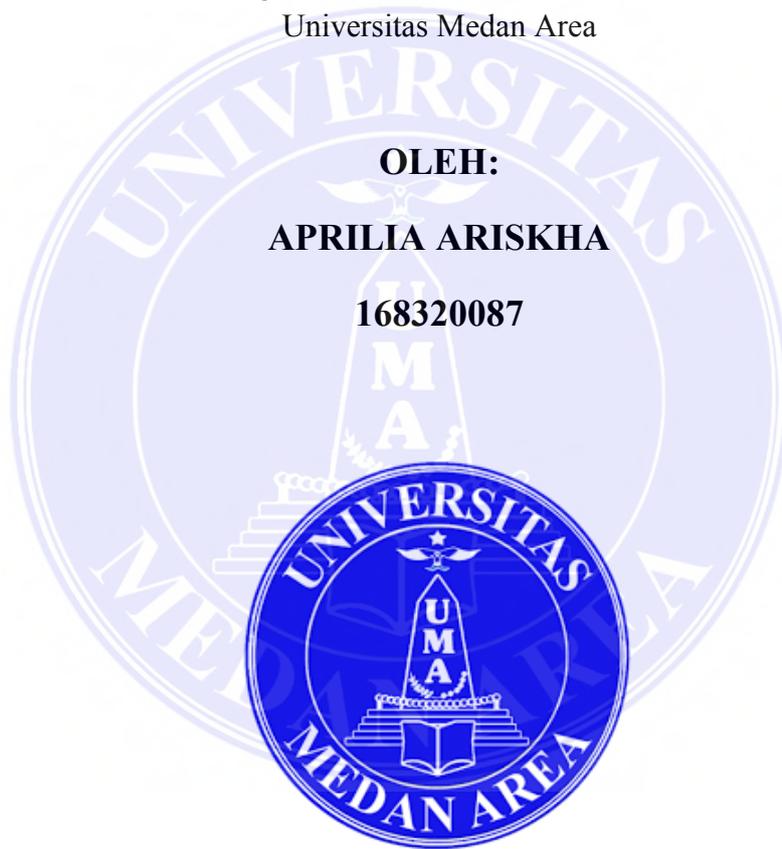
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

APRILIA ARISKHA

168320087



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

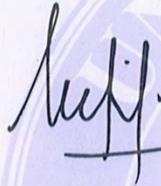
Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan
Nama : **APRILIA ARISKHA**
NPM : 16 832 0087
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)
Pembimbing I



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



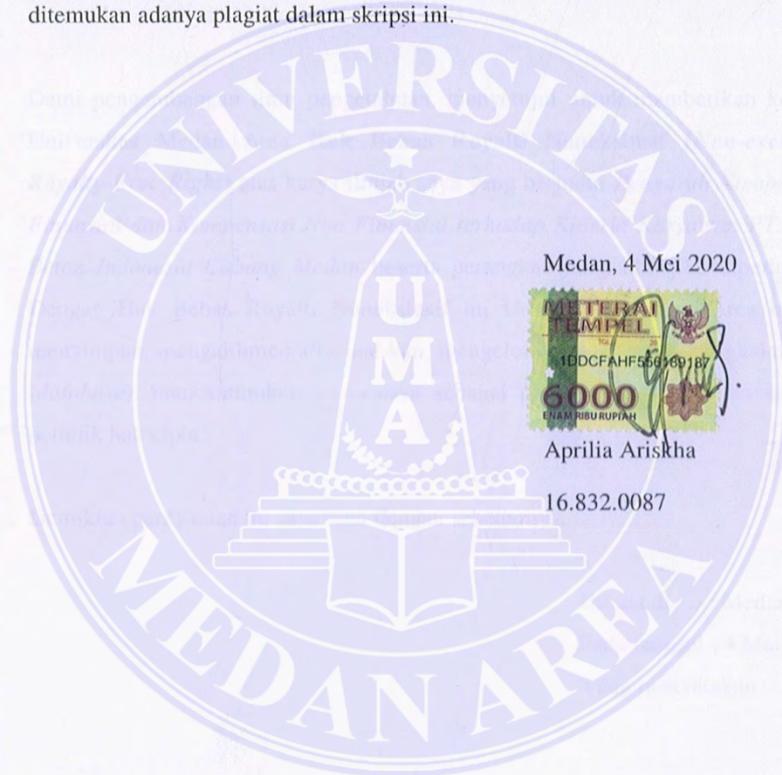
(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 04/Mei/2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : APRILIA ARISKHA

NPM : 16.832.0087

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan* beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 4 Mei 2020

Yang menyatakan

Aprilia Ariskha

16.832.0087

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.” Jenis penelitian ini adalah penelitian sebab akibat (*Causal Reaserch*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang berjumlah 56 orang karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kompensasi finansial sebesar 3,845 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006 dengan p-value yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja. Pada variabel kompensasi non finansial t_{hitung} sebesar 1,535 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,006 dengan p-value yakni 0,131 lebih besar dari 0,05. Maka variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $8,841 > 3.16$ dengan sig $0,001 < 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,242. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat tabel R square yang menunjukkan sebesar 0,242. yang mana sebesar 24,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial dan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non finansial, Kinerja karyawan

Abstract

The Effect of “Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance of PT. Jaya Beton Indonesia Medan Branch”

This study aims to determine "The Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance of PT. Jaya Beton Indonesia Medan Branch. " This type of research is causal research (Causal Reaserch) which aims to test the hypothesis. The population in this study were 56 permanent employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples used in this study were 56 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test, it can be seen that the tcount on the financial compensation variable is 3,845, greater than the t table of 2,006 with a p-value that is sig 0,000 smaller than 0,05. Based on this value, the financial compensation variable has a positive and partially significant effect on the Performance variable. In the non-financial compensation variable, the tcount is 1,535 which is smaller than the table that is 2,006 with a p-value of 0,131 which is greater than 0.05. So the non-financial compensation variable does not have a positive and partially significant effect on employee performance. Based on the F test results, the Fcount value of 8,841 > 3.16 was obtained with sig 0.001 < 0.05 indicating Ho was rejected and Ha was received, meaning financial compensation and non-financial compensation had a positive and significant effect simultaneously on employee performance. The R2 value obtained is 0.242. To see the effect of independent variables on the dependent variable by looking at the R square table which shows 0.242. which as much as 24,2% of employee performance is influenced by financial and non-financial compensation and 75,8% is influenced by factors not explained in this study.

Keywords: Financial Compensation, Non-financial Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan** ” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepepnuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang telaj memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tua saya Bapak Abdul Latif dan Ibu Jamaliah yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk do'a maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
 7. Bapak Dahrul Siregar, S.E, M.Si selaku Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
 8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
 9. Seluruh Pegawai Akademik yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
 10. Teruntuk Abang tersayang Muhammad Rivai yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan materil kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
 11. Teruntuk Sahabat – sahabatku Vira Hardana Damanik, Hilda Ariska Br Lubis, Cynthia Ayu Lestari, Rizna Nur Ayyuna, Anita Carlina dan Adinda Kesuma Pertiwi Syafar yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
 12. Dan semua teman-teman Stambuk 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area khususnya Manajemen A yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 4 Mei 2020

APRILIA ARISKHA

16 832 0087

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
I. PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Batasan Masalah	3
I.3 Rumusan Masalah	3
I.4 Tujuan Penelitian	4
I.5 Manfaat Penelitian	4
II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3 Penilaian Kerja	8
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	9
2.1.5 Tujuan Penilaian Karyawan	9
2.1.6 Metode Penilaian Kinerja	10
2.1.7 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	11
2.1.8 Indikator Kinerja	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	13
2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16

2.2.5 Indikator dan Dimensi Kompensasi Pegawai.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Konseptul	23
2.5 Hipotesis	25

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Jenis Penelitian	26
3.1.2 Lokasi Penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.4.1 Jenis Data	31
3.4.2 Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	32
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.6.3 Analisis Linear Berganda	36
3.6.4 Uji Hipotesis	37
3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	37

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan.....	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	39
4.1.2 Ruang Lingkup Bidang Usaha	40
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.5 Penyajian Data Responden.....	44

4.1.6 Penyajian Data Angket Responden	45
4.2 Hasil dan Analisis Data	56
4.2.1 Uji Instrumen.....	56
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik	57
4.2.3 Uji Statistik.....	61
4.2.4 Uji Hipotesis.....	63
4.2.5 Koefisien Determinasi.....	65
4.2.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	65

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

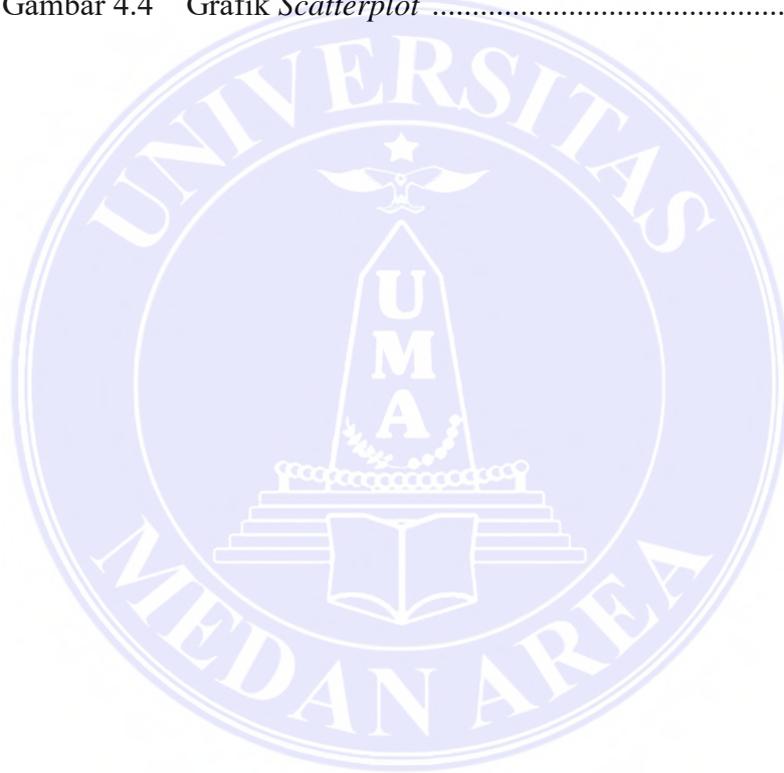


DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	30
Tabel 3.3	Tabel Skor	32
Tabel 4.1	Kelompok Responden menurut Usia	46
Tabel 4.2	Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Responden menurut Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Tabulasi data Responden Variabel Kinerja (Y)	48
Tabel 4.5	Tabulasi data Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	50
Tabel 4.6	Tabulasi data Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	52
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y	55
Tabel 4.9	Kolmogrov-Smirnov	59
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.11	Analisis Linear Berganda	62
Tabel 4.12	Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji F)	64
Tabel 4.14	Koefisien determinan	65

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
Gambar 4.2	Histogram	57
Gambar 4.3	Normality <i>Probability plot</i>	58
Gambar 4.4	Grafik <i>Scatterplot</i>	61



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan – karyawan mereka yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2019:18) Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009:181) menyatakan, Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Adapun bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial berupa : upah pokok, bayaran prestasi dan bayaran bayaran insentif. Sedangkan kompensasi Non Finansial berupa : program perlindungan, fasilitas, dan promosi jabatan.

Pemberian kompensasi sangat erat dengan Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang layak dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat

karena karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan begitu juga dengan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka mereka akan kehilangan semangat untuk bekerja. Adapun Kompensasi finansial yang diberikan seperti gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan Kompensasi non finansial yang diberikan berupa fasilitas kantor yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan rekan kerja yang saling mendukung satu sama lainnya.

PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan beton yang beralamat di Jalan Pasar Nippon Kelurahan Paya Pasir Kecamatan Medan Marelan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, perusahaan memberikan kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial agar kinerja karyawan akan terus meningkat dari waktu ke waktu agar tercapainya tujuan perusahaan.

Adanya keluhan yang disampaikan oleh karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan yang menyatakan bahwa pegawai rajin maupun kurang rajin mendapatkan besaran kompensasi finansial yang sama besarnya. Hal ini dapat berimbas kepada menurunnya kinerja pegawai yang memiliki kinerja baik dan tidak mendorong pegawai lainnya untuk memperbaiki kinerjanya.

Memiliki Rekan Kerja yang menyenangkan merupakan bentuk kompensasi Non Finansial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, adanya keluhan yang mana memiliki rekan kerja yang egois dapat menurunkan semangat karyawan sehingga dapat menurunkan standar kinerja karyawan yang ada pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan . Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan

perusahaan terhadap kinerja karyawan dan penulis juga tertarik untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA BETON INDONESIA CABANG MEDAN”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, peneliti membataskan masalah penelitian ini yaitu sejauh mana pengaruh Kompensasi finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Medan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan ?
3. Apakah Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan sehingga dapat menambah literatur untuk penelitian selanjutnya yang terkait. Selain itu penulis juga dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat semasa kuliah dalam dunia kerja kelak.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan perusahaan dan sejauh mana keefektifan

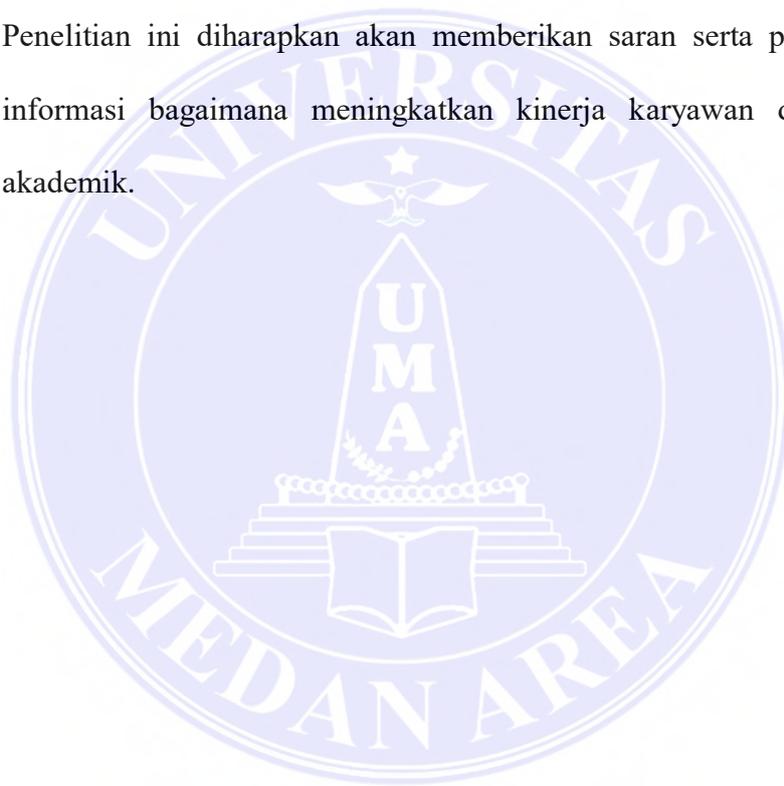
dilakukannya kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi peneliti lain

Dapat sebagai bahan referensi untuk kajian, tambahan dan perbandingan bagi peneliti dan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kepustakaan Universitas.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan saran serta pemikiran, dan informasi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan akademik.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Manullang (2014:8) menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti manajemen Sumber daya manusia. Menurutnya, manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus buruh, karyawan, maupun pegawai segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesat-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, maupun instansi.

Adapun fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaan (*procrutment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada karyawan.
4. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerjasama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma norma sosial.
7. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologis, kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi. Menurut mangkunegara (2009:18) Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pengertian Kinerja menurut Siswanto (2002:235) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

Sedangkan menurut Rivai (2011:220) Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan penuturan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:68) Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Adapun pengertian penilaian kinerja menurut Hasibuan (2008:87) penilaian prestasi

kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik situasi.
- b. Deskripsi pekerjaan-pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para karyawan dan manager terhadap evaluasi.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi, seorang manager menilai kinerja dari masa lalu seseorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan, seorang manager mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

1. Tujuan penilaian Kinerja Karyawan
 - a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi penilaian karyawan pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan , khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.
- f. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

2.1.6 Metode Penilaian Kinerja

Adapun Metode-metode untuk penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Menurut Veithzal Rivai (2011:573), Adapun metode - metode yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).

2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

2.1.7 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur penilaian yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran, kerjasama
6. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan
7. Kepemimpinan

2.1.8 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

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

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sastrohadiwiryo (2011:125)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya

manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Bangun dalam Kadarisman, 2012: 43).

Sedangkan menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009:181) menyatakan, 'Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial atau Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi Non Finansial atau Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Bentuk Kompensasi ini terdiri dari 2 macam, yaitu:

a) kompensasi berhubungan dengan pekerjaan: Kompensasi ini dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab menarik, pengakuan, rasa pencapaian.

b) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2018:84) yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi, maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai

akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerja, adanya korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.5 Indikator dan dimensi Kompensasi Pegawai

Menurut Simamora (1997:542; 646) Sesungguhnya kompensasi tidak selalu berbentuk imbalan yang bersifat finansial/keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada

struktur kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan dalam dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012:56), kompensasi dibagi menjadi:

a) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi *event-event* tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

b) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contoh kompensasi tidak langsung yaitu : Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

- 1) Asuransi Jiwa
- 2) Asuransi Kesehatan
- 3) Asuransi Kecelakaan

2. Kompensasi Non Finansial

Bentuk Kompensasi ini juga terdiri dari 2 macam, yaitu:

a. Kompensasi Berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi ini dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan

baru dalam pekerjaan, tanggung jawab menarik, pengakuan, rasa pencapaian.

b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	1. Danny Hendra Irawan. 2. Djamhur Hamid 3. Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non finansial terhadap Kinerja (Studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	1. Kompensasi Finansial (X_1) 2. Kompensai Non Finansial (X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut : 1. Variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. 2. Variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Namun

				tingkat signifikansi dari variabel kompensasi non finansial (X2) melebihi batas signifikansi, sehingga variabel kompensasi non finansial (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2	1. Roihatul Musyafi' 2. Hamidah Nayati Utami 3. Yuniadi Mayowan	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)	1. Kompensasi Finansial (X1) 2. Kompensasi Non Finansial (X2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut : 1. Variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang 2. Variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan 3. Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

3	Grace Fredriksz	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon	1. Kompensasi Finansial (X_1) 2. Kompensasi Non Finansial (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut : 1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon. 2. Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon. 3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, merupakan variabel yang berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam PT. Pelindo IV Ambon. Hal ini terlihat bahwa Kompensasi Finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,7 %,
4	Yunny Yusman	Pengaruh Kompensasi	1. Kompensasi Finansial (X_1)	Berdasarkan hasil pengujian,

	(2017)	Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Palembang	2. Kompensasi Non Finansial (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	dapat diketahui bahwa : 1. Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--------	--	--	---

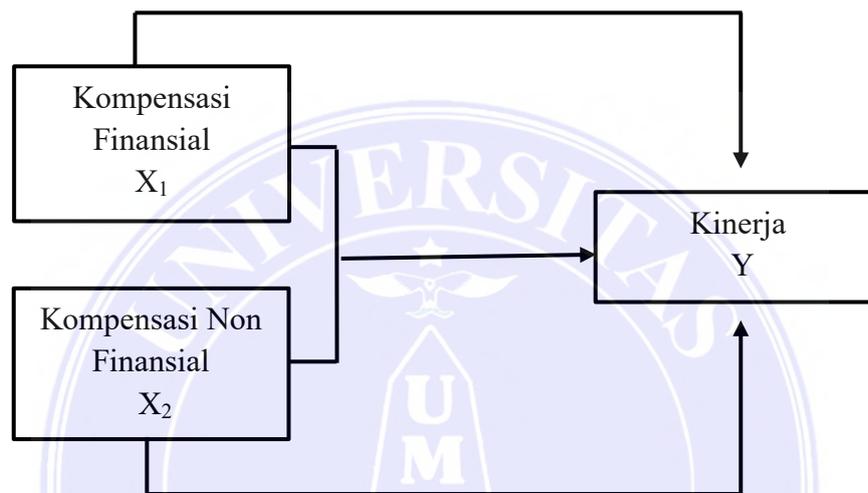
Sumber : Jurnal dan Skripsi

C. Kerangka Konseptual

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan komunitas perusahaan terjamin.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Variabel X₁ (Kompensasi Finansial) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel X₂ (Kompensasi Non Finansial) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel X₁ dan X₂ (Kompensasi Finansial dan Non Finansial) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96) Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah menganalisis.

Hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan
3. Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis penelitian sebab akibat (*Causal Research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Di dalam penelitian ini akan dilihat Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan, Jalan Pasar Nippon Kelurahan Paya Pasir Kecamatan Medan Marelan Medan, 20255. Telp (061)6850 365/ (061) 6850 383.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu 4 bulan yang dimulai dalam bulan November 2019 sampai Februari 2020. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan seminar proposal	■	■	■	■																
2	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Analisis data													■	■	■	■				
4	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar hasil														■	■	■				
6	Pengajuan sidang meja hijau																	■	■	■	■

Sumber : Penulis

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Mudrajad (2009:123) menyatakan bahwa Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari perusahaan manufaktur yaitu karyawan tetap yang berjumlah 56 orang yang bekerja pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Mudrajad (2009:118) sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh, dimana sampel yang dipilih merupakan keseluruhan dari populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi Operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel variabel dari satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Menurut Sugiyono (2010: 61) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

1. Variabel Terikat (*dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang akan diukur untuk mengetahui pengaruh lain. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan yang dinotasikan dengan Y.

Adapun Kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2009:18) “Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2009: 39) variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya serta sifatnya dapat berdiri sendiri.

Dalam penelitian ini yang merupakan Variabel Bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) Dan Non Finansial (X_2):

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial atau Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

- 1) Gaji : Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya.
- 2) Upah : Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi *event-event* tertentu.
- 3) Insentif : Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya
- 4) Bonus : Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial atau Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Bentuk Kompensasi ini terdiri dari 2 macam, yaitu: a) kompensasi berhubungan dengan pekerjaan: Kompensasi ini dapat berbentuk

seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab menarik, pengakuan, rasa pencapaian b) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial atau Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan.	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Bonus	<i>Likert</i>
Kompensasi Non Finansial	Kompensasi Non finansial atau Kompensasi tak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.	Kompensasi pekerjaan : a. Penghargaan b. Tanggung Jawab Kerja. c. Tantangan Pekerjaan. d. Rasa Pencapaian Kompensasi Lingkungan Kerja : a. Rekan Kerja b. Supervisi c. Kenyamanan Kerja	<i>Likert</i>

Kinerja	Merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerjasama 	<i>Likert</i>
---------	---	---	---------------

3.4 Jenis dan Sumber data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang dipakai adalah data Primer dan data Sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan atasan karyawan serta hasil kuisioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi Jurnal, Skripsi, peneliti terdahulu dan buku referensi.

3.4.2 Sumber data

Ada beberapa Sumber yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden yaitu para karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan berupa tanya jawab dengan Manajer perusahaan yang berkaitan dengan Kompensasi finansial dan Non finansial dan kinerja Karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala *likert*, yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93). Adapun peneliti memberikan 5 alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden, antara lain :

Tabel 3.3
Tabel Skor

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan untuk instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilakukan dengan metode *Product Moment Pearson* (*Bivariate Pearson*). Parulian (2011:2-3) mengatakan metode *Bivariate Pearson* adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$, maka instrumen *reliabel*
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< r_{tabel}$, maka instrumen tidak *reliabel*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (p) yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
 2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
- b. Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Kolmogrov Smirnov

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogrov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui gejala deteksi kolerasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas (*independent variable*) harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factors*). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (Ghozali,2011:160).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.

Jika penyebarannya tidak berbentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Imam Ghozali (2008:26) dasar pengambilan keputusan uji tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6.3 Analisis Linear Berganda

Untuk menganalisis data digunakan uji statistik dengan pemodelan Regresi Linear Berganda. Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan kata lain melibatkan dua variabel bebas (X_1 , dan X_2) dan satu variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2009:277) Model Regresi Linear Berganda dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- | | | |
|-------------|---|--------------------------|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| a | = | Konstanta |
| $b_1, b_2,$ | = | Koefisien arah regresi |
| X_1 | = | Kompensasi Finansial |
| X_2 | = | Kompensasi Non Finansial |

ε = Standar error

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kompensasi finansial dan Non Finansial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas Kompensasi finansial dan Non Finansial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya varians atau penyebaran variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan

seberapa besar variabel terikat dipengaruhi variabel bebas. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pemaparan dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Secara parsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
2. Secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
3. secara simultan variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,242. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,2%. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Untuk masalah Kompensasi Finansial ada baiknya apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi khususnya Upah lembur agar karyawan bisa lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

2. Untuk masalah Kompensasi Non Finansial perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan Kompensasi Non Finansial yang sesuai agar karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti seperti variabel motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
4. Saran untuk peneliti berikutnya diharapkan untuk menambahkan variabel seperti variabel motivasi, fasilitas kerja dan lainnya karena diketahui nilai R^2 yang diperoleh hanya sebesar 0,242 atau 24,2% sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

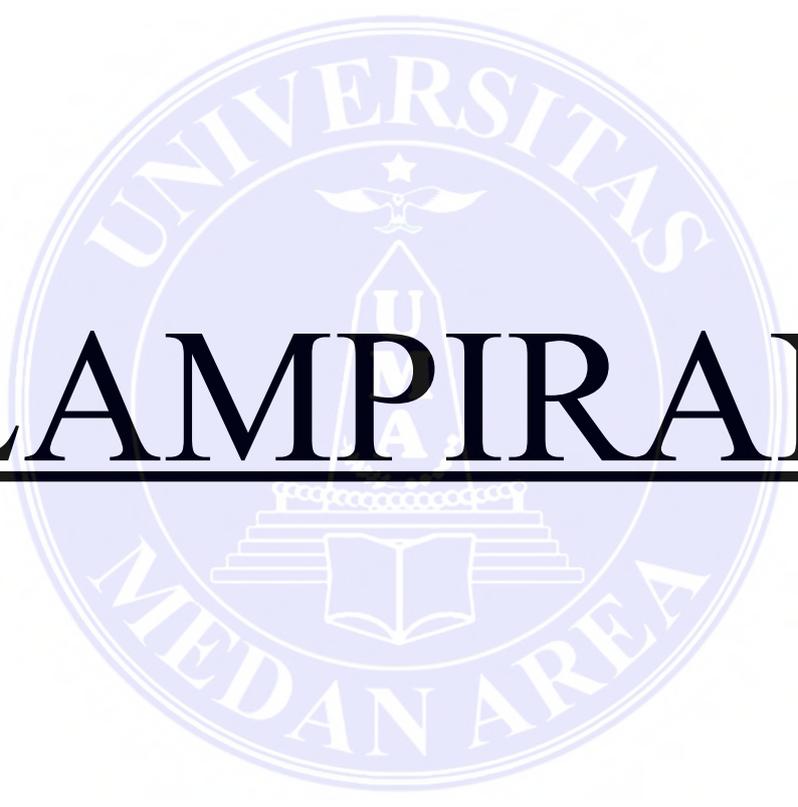
DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, Imam. 2008 **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS**. Semarang :
Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT.
Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.
Yogyakarta : STIE YKPN
- Kadarisman, M. 2014. **Manajemen Kompensasi**. Depok : PT. Rajagrafindo
Persada
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta :
Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia
perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2009. **Manajemen Sumber Daya
Manusia edisi Pertama**. Jakarta : Salemba
- Rivai, Veithzal. 2011, *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada
- Simamora, Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta :
STIE
YKPN
- Siswanto. 2002. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana
Prenadamedia
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung :
Alfabeta
- Zulkarnain Lubis, Sutrisno, Andre Hasudungan Lubis. 2017. **Panduan Praktis
Praktikum SPSS**. Medan : Pusat Komputer Universitas Medan Area

JURNAL

- Bagus Prasojo, Dhendhi, 2012. **Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul.** Skripsi UNY
- Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, & Muhammad Faisal Riza. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJBBumiputera 1912 kantor cabang Blitar).** Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No.1
- Eta Setyawati Suseno, Djamhur Hamid, & Ika Ruhana. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember).** Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2
- Huda, Samsul. 2018 **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.** Skripsi IAIN Ponorogo
- Resky, Halfy. 2016, **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.** Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Vol. 3 No. 2
- Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayowan. 2016. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang).** Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No. 2
- Simanjuntak, Boy. 2017, **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.** Skripsi UMA
- Tumangger, Franklin Imanuel. 2013, **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero).** Tbk. Skripsi USU



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

1. Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA BETON

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya/ yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai dari saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenaan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Aprilia Ariskha

NPM: 168320087

DATA RESPONDEN

Umur : 20-25 tahun 31-35 tahun 41-45 tahun
 26-30 tahun 36-40 tahun \geq 41 tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD - SLTA S1
 D1 - D3 \geq S2

Lama Bekerja :tahun.....bulan

Jabatan/Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Istilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda silang (X) atau tanda centang (\checkmark) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (Satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan Jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu – Ragu (RR)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisisioner ini diisi Karyawan

A. KOMPENSASI FINANSIAL

N O	PERTANYAAN	STS	TS	R R	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan telah disesuaikan dengan porsi pekerjaannya					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja saya					
4.	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya					
5.	Perusahaan memberikan saya Insentif sesuai dengan hasil yang saya kerjakan					
6.	Insentif yang diberikan dengan sesuai dapat meningkatkan kinerja saya					
7.	Perusahaan memberikan Upah yang cukup untuk saya lembur					
8.	Upah yang diberikan perusahaan saya sesuai dan tepat waktu.					

B. KOMPENSASI NON FINANSIAL

N O	PERTANYAAN	STS	TS	R R	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugastugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3.	perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi					
4.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					
5.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan diluar desc job saya					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya melebihi target yang diberikan					
7.	Saya merasa puas atas hasil kerja saya selama bekerja diperusahaan ini.					
8.	saya berhasil mecapai target untuk mendapatkan reward atau penghargaan dari perusahaan.					
9.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa					

	menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					
10.	Saya bersedia membantu dan menolong sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.					
11.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
12.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
13.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
14.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.					

C. KINERJA

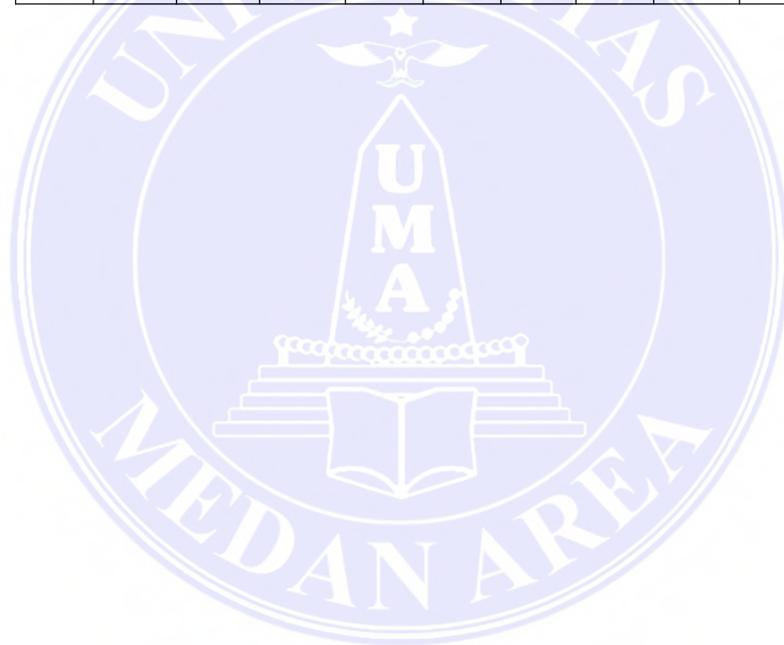
N O	PERTANYAAN	STS	TS	R R	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan					
2.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diberikan					
3.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam pekerjaan					
4.	Saya sering mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti					
5.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya.					
6.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya.					
7.	Saya sering pulang dan datang tepat pada waktunya					
8.	Saya selalu memperhatikan kehadiran					
9.	Saya mampu bekerjasama dengan baik saat di kantor					
10.	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					

2. Lampiran 2 Hasil Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
2	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	37
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	36
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	44
5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	1	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
7	5	3	5	5	4	2	4	4	5	2	39
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	40
10	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	34
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	37
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
16	4	4	5	4	4	4	3	3	5	1	37
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
19	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	39
20	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
23	4	3	5	5	4	4	5	5	5	2	42
24	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	43
25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
26	4	4	4	5	5	5	3	4	4	1	39
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
29	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	2	4	2	5	4	4	4	5	2	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
34	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	38
35	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	40
36	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	39
37	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	41
38	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	43
39	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
40	5	4	5	4	4	4	3	4	4	1	38

41	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	40
42	5	5	4	5	4	5	3	4	4	1	40
43	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	40
44	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	42
45	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35
46	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	44
47	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
48	4	4	5	5	5	4	3	3	5	1	39
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
50	5	4	4	5	5	4	3	4	4	1	39
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
52	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	39
53	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
54	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	41
55	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	40
56	5	3	4	4	4	4	5	5	5	2	41



Variabel Kompensasi Finansial (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	2	4	30
2	4	3	4	4	3	3	3	4	28
3	2	2	4	4	3	3	1	4	23
4	4	4	4	4	3	3	1	4	27
5	3	3	4	4	3	3	1	4	25
6	4	4	4	4	5	4	4	4	33
7	4	1	2	3	3	3	3	4	23
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	4	4	4	4	4	4	5	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	2	2	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	3	2	2	2	5	26
14	4	3	3	5	3	4	3	3	28
15	3	3	2	4	2	4	1	4	23
16	4	4	4	4	3	4	5	5	33
17	4	4	1	2	5	4	5	5	30
18	4	4	4	4	2	2	4	4	28
19	4	5	4	4	3	4	2	4	30
20	4	4	3	5	2	5	4	4	31
21	3	3	4	4	3	4	4	4	29
22	4	4	3	3	2	2	2	4	24
23	2	4	4	4	4	4	4	4	30
24	2	2	2	3	2	4	1	5	21
25	2	2	2	4	2	4	4	4	24
26	2	4	4	4	2	2	4	4	26
27	2	2	3	3	2	4	2	3	21
28	2	4	4	4	4	4	4	4	30
29	4	4	5	5	4	5	4	5	36
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	5	5	4	4	4	4	34
32	2	2	2	1	2	2	4	4	19
33	4	4	5	4	5	4	5	4	35
34	4	3	4	4	3	4	2	4	28
35	4	5	4	5	4	4	4	4	34
36	4	3	4	4	3	4	4	4	30
37	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	5	3	4	4	3	4	2	4	29
39	4	4	5	5	4	5	5	5	37
40	5	3	4	4	3	4	2	4	29

41	4	4	5	4	4	5	4	5	35
----	---	---	---	---	---	---	---	---	----



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

42	4	4	4	5	5	4	3	2	31
43	4	5	4	4	5	4	5	4	35
44	4	4	5	4	3	4	5	5	34
45	4	4	5	4	4	4	4	4	33
46	4	4	3	4	5	5	3	4	32
47	4	5	4	4	5	4	5	4	35
48	5	4	4	4	3	4	2	3	29
49	4	4	5	4	5	4	5	4	35
50	4	3	3	4	4	4	2	3	27
51	4	4	4	4	5	4	4	5	34
52	4	3	4	4	3	3	1	3	25
53	4	4	5	4	5	4	5	4	35
54	4	4	5	5	4	4	4	4	34
55	4	4	4	5	4	5	4	5	35
56	4	4	5	4	4	4	4	4	33



Variabel Kompensasi Non Finansial

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	JLH
1	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	53
2	5	4	3	5	5	5	4	2	3	4	4	4	3	3	54
3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	61
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	55
6	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
9	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	60
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
11	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
12	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	51
13	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52
16	4	4	3	5	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	49
17	4	4	2	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	55
18	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	58
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
20	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	51
21	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	60
22	4	4	2	5	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	45
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	67
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	67
25	4	2	3	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	53
26	4	3	1	5	4	4	4	4	2	2	2	3	1	1	40
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
28	4	2	1	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	53
29	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	60
30	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
31	3	4	2	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	48
32	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	61
33	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	52
34	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	51
35	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	68
36	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
37	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	50
38	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	58
39	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
41	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	57

42	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	61
43	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51
44	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
45	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	48
46	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	2	4	53
47	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	2	4	3	53
48	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	2	4	53
49	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	54
50	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	56
51	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	5	59
52	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	55
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	61
54	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	57
55	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	57
56	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	58

Data Responden menurut usia

No	Umur	N	%
1	20 - 25	11	16
2	26 - 30	18	45
3	31 - 35	13	20
4	36 - 40	3	4
5	41 - 45	7	12
6	> 45	2	3
Total		54	100

Data Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki - Laki	37	70
2	Perempuan	17	30
Total		54	100

Data Responden Menurut Pendidikan Akhir

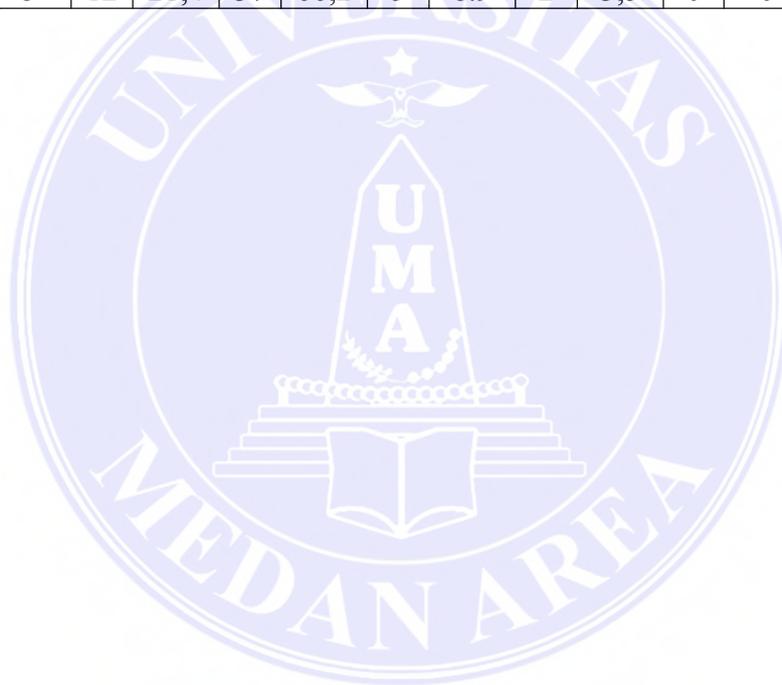
No	Pendidikan	N	%
1	SD - SLTA	8	20
2	D1 - D3	19	30
3	S1	27	50
4	> S2	0	0
Total		54	100

Tabulasi data Responden Variabel Kinerja (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,3	35	62,5	3	5,3	1	1,9	0	0	56	100
2	12	21,4	36	64,4	6	10,7	2	3,5	0	0	56	100
3	17	28,4	36	64,4	3	5,3	1	1,9	0	0	56	100
4	18	32,1	35	62,5	1	1,9	2	3,5	0	0	56	100
5	15	28,4	39	67,8	1	1,9	1	1,9	0	0	56	100
6	7	12,5	35	62,5	12	21,5	2	3,5	0	0	56	100
7	9	16	23	41	21	37,6	2	3,5	1	1,9	56	100
8	8	14,2	41	73,2	6	10,7	1	1,9	0	0	56	100
9	14	25	37	66	4	7,1	1	1,9	0	0	56	100
10	3	5,3	9	16	9	16	21	37,7	14	25	56	100

Tabulasi data Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,3	41	89,4	3	5,3	0	0	0	0	56	100
2	5	8,9	33	57,1	11	19,6	7	12,5	1	1,9	56	100
3	11	19,6	31	55,3	6	10,7	7	12,5	1	1,9	56	100
4	10	17,8	38	67,9	5	8,9	2	3,5	1	1,9	56	100
5	10	17,8	19	33,9	16	28,5	11	19,8	0	0	56	100
6	7	12,5	37	66,1	6	10,7	6	10,7	0	0	56	100
7	10	17,8	24	42,8	5	8,9	11	19,8	6	10,7	56	100
8	12	21,4	37	66,2	5	8,9	2	3,5	0	0	56	100



Tabulasi Data Responden Kompensasi Non Finansial (X2)

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,2	42	74,9	1	1,9	0	0	0	0	56	100
2	9	16	41	73,4	3	5,3	3	5,3	0	0	56	100
3	14	25	22	39,2	13	23,2	5	8,9	2	3,5	56	100
4	33	58,9	22	39,2	1	1,7	0	0	0	0	56	100
5	5	8,9	28	50	18	32,2	5	8,9	0	0	56	100
6	6	10,7	33	58,9	15	26,7	2	3,5	0	0	56	100
7	6	10,7	41	73,4	8	14,2	1	1,7	0	0	56	100
8	9	16	30	53,7	13	23,2	4	7,1	0	0	56	100
9	17	30,3	29	51,8	7	12,6	3	5,3	0	0	56	100
10	16	28,6	39	69,7	0	0	1	1,7	0	0	56	100
11	16	28,6	30	53,7	8	14,2	2	3,5	0	0	56	100
12	14	25	31	55,3	9	16	2	3,5	0	0	56	100
13	5	9	33	59	8	14,2	9	16	1	1,8	56	100
14	10	17,9	33	59	11	19,7	1	1,7	1	1,7	56	100

3. Lampiran 3 Uji Validitas

Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Pernyataan
Kinerja (Y)	P1	0,674	0,05	Valid
	P2	0,518	0,05	Valid
	P3	0,599	0,05	Valid
	P4	0,591	0,05	Valid
	P5	0,618	0,05	Valid
	P6	0,494	0,05	Valid
	P7	0,359	0,05	Valid
	P8	0,630	0,05	Valid
	P9	0,521	0,05	Valid
	P10	0,243	0,05	Valid

Kompensasi Finansial (X1)	P1	0,587	0,05	Valid
	P2	0,769	0,05	Valid
	P3	0,695	0,05	Valid

	P4	0,655	0,05	Valid
	P5	0,752	0,05	Valid
	P6	0,669	0,05	Valid
	P7	0,682	0,05	Valid
	P8	0,433	0,05	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	P1	0,508	0,05	Valid
	P2	0,482	0,05	Valid
	P3	0,736	0,05	Valid
	P4	0,120	0,05	Valid
	P5	0,352	0,05	Valid
	P6	0,376	0,05	Valid
	P7	0,323	0,05	Valid
	P8	0,536	0,05	Valid
	P9	0,585	0,05	Valid
	P10	0,572	0,05	Valid
	P11	0,616	0,05	Valid
	P12	0,474	0,05	Valid
	P13	0,472	0,05	Valid
	P14	0,712	0,05	Valid

4. Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,808	8

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,765	14

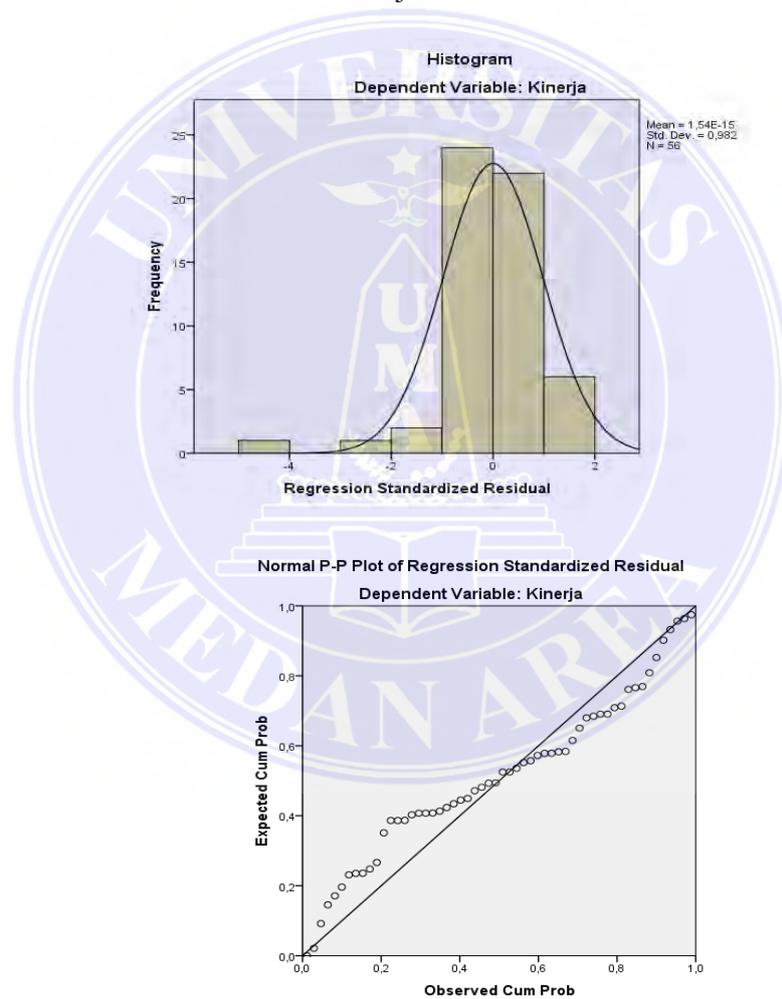
Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	10

5. Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11836747
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,096
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

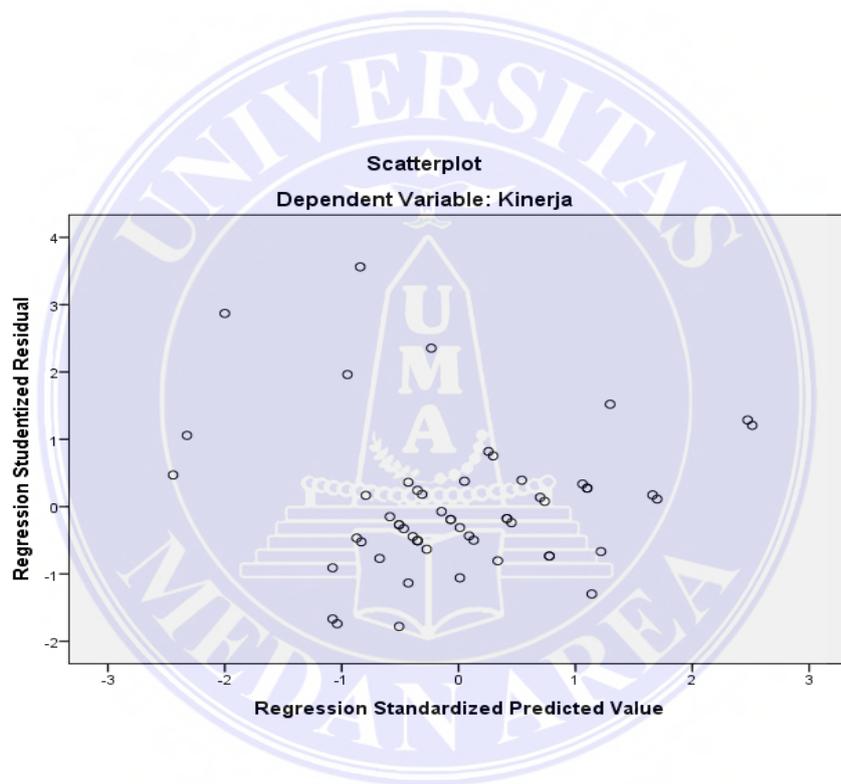
6. Lampiran 6 Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000
Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas



8. Lampiran 8 Uji Statistik

Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
	Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000

Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000
-----------------------------	------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja



9. Lampiran 9

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000
Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

10. Lampiran 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,677	2	80,838	8,481	,001 ^b
	Residual	505,163	53	9,531		
	Total	666,839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

11. Lampiran 11 Koefisiensi Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,214	3,08729

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

12. Lampiran 12 t-table

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



Nomor : 003/JBI-MDN/HRD/I/2020
Perihal : Izin Research / Survey

Medan, 15 Januari 2020

**Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Medan Area**

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat nomor : 941/FEB.1/01.10/1/2020 tanggal 08 Januari 2020 perihal permohonan Research / Survey kepada mahasiswa :

Nama : Aprilia Ariskha
NPM : 168320087
Program Studi : Manajemen
**Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non
Finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia**

Disampaikan bahwa kami dapat menerima dan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan Research / Survey di PT Jaya Beton Indonesia Plant Medan untuk memenuhi tugasnya menyusun skripsi.

Selama melaksanakan Research / Survey, mahasiswa wajib mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan kami.
Segala resiko yang timbul terhadap mahasiswa tersebut atas pelaksanaan Research / Survey ini tidak menjadi tanggungjawab kami.

Demikian kami sampaikan, terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Hormat kami,
PT JAYA BETON INDONESIA


Andri Palapa
General Manager

PT. JAYA BETON INDONESIA

Head Office :

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 8,5
Kadujaya, Curug - Tangerang 15810
P. (021) 590 2385 - F. (021) 590 2383
e-Mail: biromarketing@jayabeton.com

Plant:

1. Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 8,5
Kadujaya, Curug - Tangerang 15810
P. (021) 590 2385 - F. (021) 590 2383
e-Mail: jbitangerang@jayabeton.com

2. Jl. Pasar Nippon, Paya Pasir
Medan Marelan - Sumatera Utara 20255
P. (061) 685 0365 - F. (061) 685 0367
e-Mail: jbimedan@jayabeton.com

3. Jl. Raya Surabaya - Krikilan KM. 27
Driyorejo, Gresik - Jawa Timur 61177
P. (031) 750 7651 - F. (031) 750 7649
e-Mail: jbisurabaya@jayabeton.com

4. Jl. Raya Sadang - Subang
Cikumpay, Campaka - Purwakarta
P. (0264) 828 8971 - F. (0264) 828 8972
e-Mail: jbisadang@jayabeton.com