

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Oleh :
Stefanus Andi Pratama M.H.
105030200111131



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014

MOTTO

- Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang.
(William J. Siegel).
- Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik (*Evelyn Underhill*)



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

- Hari : Rabu
- Tanggal : 26 November 2014
- Jam : 08.00 WIB
- Skripsi atas nama : Stefanus Andi Pratama
- Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Drs. Mochammad Soe'oad Hakam, M.Si.
NIP. 19490717 1979031 002

Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos., M.Si.
NIP. 19720412 2006041 001

Anggota

Anggota

Djamhur Hamid, Dr. Dip.Bus, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

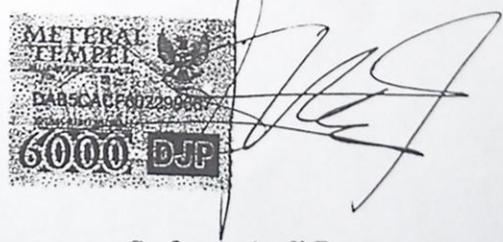
Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
19770552 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 6 November 2014
Mahasiswa



Stefanus Andi Pratama
NIM. 105030200111131

RINGKASAN

Stefanus Andi Pratama, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang). Drs. Moehammad Soe'oad Hakam, M.Si, Muhammad Faisal Riza, S.Sos.M.Si, Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Dari hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non financial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,705. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansia (X1) dan kompensasi financial (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y)

70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu yang berhubungan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi financial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkahNya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Regional Office Malang)

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak. Drs. Moehammad Soe'oad Hakam, M.Si, selaku ketua komisi pembimbing.
3. Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos., M.Si, anggota komisi pembimbing.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang,.....

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO.....	i
TANDA PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan Skripsi.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Empiris.....	7
B. Tinjauan Teoritis.....	13
1. Pengertian Kompensasi.....	13



a.	Tujuan Kompensasi.....	13
b.	Macam-macam Kompensasi.....	17
c.	Fungsi Kompensasi.....	19
d.	Sistem Kompensasi.....	21
2.	Pengertian Kinerja.....	22
a.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	23
b.	Penilaian Kinerja.....	25
C.	Kompensasi dan Kinerja.....	28
D.	Model Konsep dan Hipotesis.....	29
1.	Model Konsep.....	29
2.	Model Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Lokasi Penelitian.....	32
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran.....	33
D.	Populasi dan Sampel.....	38
E.	Pengumpulan Data.....	39
1.	Jenis Data.....	39
2.	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.	Instrumen Penelitian.....	40
F.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan hasil Uji.....	41



G. Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Inferensial.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Sejarah singkat.....	53
2. Profil PT. Asuransi Jiwasraya (persero)	55
3. Visi, Misi, dan Core Value PT. Asuransi Jiwasraya (persero)..	56
4. Struktur Organisasi	60
5. Lokasi PT. Asuransi Jiwasraya	61
6. Ketenagakerjaan	64
7. Daerah Pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (persero)	66
8. Produk PT. Asuransi Jiwasraya (persero).....	67
B. Gambaran Karakteristik Responden.....	79
1. Tingkat Usia Responden	79
2. Jenis Kelamin	80
3. Lama Bekerja Responden	81
4. Tingkatan Pendidikan Terakhir Responden	83
C. Analisis Deskriptif.....	84
D. Analisis Data.....	93



1. Hasil Uji Asumsi Klasik93

2. Analisis Regresi Linier Berganda.....96

3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis98

E. Pembahasan Analisis Data102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN104

A. Kesimpulan104

B. Saran.....105

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hlm.
1.	Ringkasan Data Penelitian Terdahulu	12
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	36
3.	Penentuan Skor Jawaban	37
4.	Pembagian Karyawan Berdasarkan Tingkat Keahlian dan Ketrampilan serta Kedudukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)	65
5.	Daerah Pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).....	67
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
10.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial (X1)	84
11.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)	87
12.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
13.	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	94
14.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	96
15.	Hasil Uji F	99

16. Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{Tabel} 100



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hlm.
1.	Macam macam kompensasi.....	19
2.	Model Konsep.....	29
3.	Model Hipotesis.....	30
4.	Struktur Organisasi.....	60
5.	Grafik <i>scatterplot</i>	95



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi di masyarakat saat ini menyebabkan hampir seluruh perusahaan mengalami permasalahan yang sama. Mulai dari masalah dana permodalan, teknologi yang dipakai, teknik pemasaran produk, dan juga kemampuan tenaga kerja manusia yang kurang, yang salah satunya disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang lemah dalam sistemnya. Masalah manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian yang lebih, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subyek penggerak suatu sistem yang ada pada perusahaan. Apabila sumber daya manusia selaku tenaga penggerak sistem tidak memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi, alhasil operasional perusahaan dari proses produksi sampai penjualan ke konsumen tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh operasional perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Karena peran sumber daya manusia berada pada *asset* tertinggi maka karyawan sangat perlu untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya

dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Selain pemberian arahan dan bimbingan, perusahaan sebaiknya memberikan pendorong motivasi yang kuat untuk karyawannya sebagai salah satu penunjang kinerja mereka dan juga sebagai faktor pendorong semangat berprestasi dan berproduksi di perusahaan. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, kewajiban perusahaan yaitu harus memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Baik kompensasi secara finansial maupun kompensasi secara non finansial.

Semangat tidaknya karyawan pada umumnya disebabkan oleh penerimaan kompensasi kepada karyawan. Apabila penerimaan kompensasi bermasalah, contohnya seperti keterlambatan pembayaran gaji, pemberian bonus yang tidak sesuai, dan tidak ada penghargaan khusus atas prestasi kerja karyawan maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

Namun jika telah terpenuhi kewajiban perusahaan seperti pemberian kompensasi finansial maupun non finansial terhadap perusahaandiharapkan kepada karyawan untuk menghasilkan hasil kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Dari hasil kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target awal penjualan. Karena tiap pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memberikan keuntungan, perusahaan wajib memberi imbalan yang sepadan. Setidaknya sebagai penunjang kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000 :67) mendefinisikan kinerja, “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut pendapat tersebut semakin menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan harus memenuhi kewajibannya dengan memberikan kompensasi kepada karyawan agar dapat memotivasi, sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga hasil kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif sekaligus meningkatkan jumlah skala penjualan. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti melaksanakan penelitian di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) alasannya karena pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) memiliki bermacam macam kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, dan juga akhirnya para karyawan mampu menjalankan operasional perusahaan dengan baik dan menghasilkan pemasukan bagi perusahaan yang terus meningkat dari periode ke periode selanjutnya.

Alasan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil fokus masalah tentang **”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**(Studi pada **karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang**)

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dikemukakan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

D. Kontribusi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut ;

1. Kontribusi teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan kompensasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dan ilmu administrasi bisnis pada umumnya.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input bagi pihak yang brgelut di bidang pemberian kompensasi, khususnya bagian manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui bagaimana sikap karyawan terhadap kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : Pendahuluan

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, macam macam

kompensasi, serta pengertian dan spesifikasinya, fungsi kompensasi, sistem kompensasi, pengertian kinerja, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, pengertian kinerja, teori para ahli tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan juga model konsep dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan disajikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, pengukuran sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan teknik pengambilan sampel, operasionalisasi variabel penelitian, prosedur pengolahan data, dan metode analisa data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengemukakan penyajian data yang meliputi gambaran umum perusahaan, pelaksanaan program keselamatan dan sehatankerja, serta karakteristik responden. Selanjutnya adalah mengenai hasil uji validitas dan rehabilitas, serta hasil pengujian hipotesis.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran-saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berfikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi antara lain

1. Yoyok Madhe Prasetyo (2011)

Dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Singosari Malang), yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh langsung kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi kerja

karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh tidak langsung kompensasi yang terdiri dari kompensasi financial dan non financial terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang.

Penelitian dan penyusunan skripsi ini yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non financial (X2), Kinerja karyawan (Y), dan Motivasi kerja karyawan (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang terdiri dari agen produksi dan agen debit asuransi yang berjumlah 50 orang.

Hasil dari penelitian ini yaitu melalui hasil analisis *path*, kompensasi financial, kompensasi non financial, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang. Melalui hasil analisis *path*, kompensasi financial, kompensasi non financial, memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang.

2. Sari (2011)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Aniya Yosika Sari (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Terhadap Karyawan PT. Bank Cenral Asia Tbk. Tulungagung) diketahui

a. Variabel bebas terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial (X1)
 2. Kompensasi non finansial (X2)
- b. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan PT. BCA KCU Tulungagung sudah baik.

Begitu pula dengan karyawan PT. BCA KCU Tulungagung memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama sama maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0,539 atau 53,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas itu.

3. Handayani (2011)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Yuli Sri Handayani (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” (studi pada karyawan Tingkat Operasional Bank syariah Mandiri Malang) diketahui :

- a. Variabel bebas terdiri dari :
 1. Lingkungan kerja fisik (X1)
 2. Lingkungan kerja non fisik (X2)
- b. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y2)

Hasil penelitian enunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi alfa sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t <$ signifikansi alfa yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) . Perhitungan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.000 sedangkan signifikansi alfa sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t <$ signifikansi alfa yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). selain hal diatas nilai R square sebesar 53,6%, nilai tersebut berarti kontribusi variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2).

Tabel 1
Ringkasan Data Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Tempat Penelitian	Hasil	Perbedaan dengan penelitian ini
Yoyok Madhe Prasetyo (2011)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Variabel terikat Kinerja karyawan (Y), dan Motivasi kerja karyawan (Z). variabel bebas kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Kinerja karyawan (Y), dan Motivasi kerja karyawan (Z). 	PT. Indosat, TBK, Sales Area Kediri	<p>kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Bebas : <ol style="list-style-type: none"> Kompensasi finansial. Kompensasi non finansial. Variabel terikat : Kinerja karyawan. Tempat penelitian : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang.

Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Tempat Penelitian	Hasil	Perbedaan dengan penelitian ini
Tri Aniya Yosika Sari (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel bebas terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial (X1) 2. Kompensasi non finansial (X2) b. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)	AJB Bumiputera 1912 Kantor Singosari Malang	a. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,734 b. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,538 atau 53,9%.	Tempat penelitian : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang.
Yuli Sri Handayani (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	a. Variabel bebas terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik (X1) 2. Lingkungan kerja non fisik (X2) b. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y2)	Operasional Bank syariah Mandiri Malang	a. Signifikan t < signifikansi alfa yaitu 0,000 < 0,05. b. Nilai R square sebesar 0,536 dan nilai R sebesar 0,732.	a. Variabel Bebas : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial. 2. Kompensasi non finansial. b. Variabel terikat : Kinerja karyawan. c. Tempat penelitian : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. menurut Handoko (2001:155) mendefinisikan kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja karyawan”. Menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah “pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”. Dari kedua pengertian kompensasi menurut para ahli menyebutkan bahwa segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya.

a. Tujuan Kompensasi

Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja

karyawan. Handoko (2001:156) menjelaskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi.

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, antara lain kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan legal

Seperti aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan-peraturan yang mengatur kompensasi karyawan.

Secara garis besarnya tujuan dari kompensasi menurut Martoyo (2000:129) sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan

ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima upah maupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*”nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja

Dalam pemberian kompensasi yang semakin baik mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit produk bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, maka menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar, berarti keuntungan yang diperoleh semakin besar.

4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut, sehingga pada keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output tingginya kompensasi yang diberikan.

b. Macam-Macam 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. Namun dari beberapa pendapat secara umum kompensasi memiliki spesifikasi yang hampir sama.

Menurut Martoyo (2000:120) kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.
2. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

Menurut Simamora (2006:442), kompensasi terdiri dari: (lihat Gambar 1)

a. Kompensasi Finansial

1. Kompensasi Langsung

- a) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
- b) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).

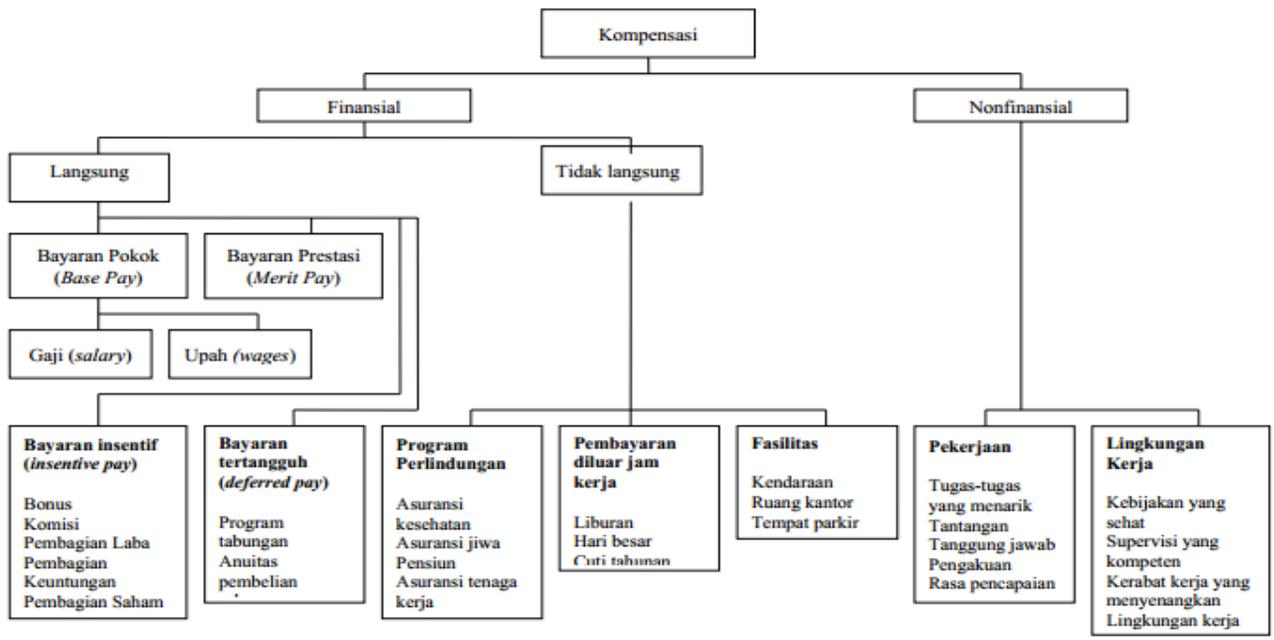
- c) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d) Bayaran Tertanggung (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

b. Kompensasi Nonfinansial

- 1. Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2. Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.



Gambar 2.1. Macam macam kompensasi
 Sumber : Simamora (2006:442)

c. Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:129) kompensasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi para karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan efisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, organisasi tersebut akan memperoleh manfaat dan keuntungan maksimal, disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut. Maka dapat diharapkan

bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat diatas fungsi dari kompensasi adalah pengalokasian sumber daya manusia lebih efisien. Penggunaan sumber daya manusia yang efisien akan mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi internal dan eksternal perusahaan menjadi lebih baik. Dengan adanya kompensasi, maka karyawan akan memicu peningkatan kinerja karyawan demi tujuan perusahaan yang juga akan berakibat pertumbuhan ekonomi secara global menjadi lebih baik.

d. Sistem Kompensasi

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Siagian (2002:257) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan/kompensasi, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian "point" untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan/kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan

konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

Menurut Hasibuan (2009:123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu , dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem hasil (*output*) dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa dalam pembayaran kompensasi baik finansial maupun finansial tiap perusahaan wajib memiliki kebijakan tertentu. Seperti pernyataan menurut para ahli di atas. Pertimbangan atas jabatan, indikator penilaian, survei terhadap harga suatu pekerjaan, dan pertimbangan atas waktu bekerja (lama karyawan itu bekerja).

2. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat di tunjang dengan suatu kinerja karyawannya yang baik.Dimana tiap karyawan

memiliki karakteristik kinerja yang berbeda. Ada beberapa definisi tentang kinerja oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan deskripsi pekerjaan.

Sedangkan menurut Dharma (1993:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Selain kemampuan, motivasi untuk mendapatkan kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pada khususnya seperti dalam penelitian ini. Dimana untuk mencari seberapa besar pengaruh kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan

b. Penilaian Kinerja

Kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut sunyoto dalam mangkunegara (2004;10) menyatakan bahwa tujuan penilaian pekerjaan atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut ;

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi yang lalu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau kepada pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut Dessler (1998:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja masing-masing. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawannya.

2. Metode Peringkat Alternasi

Yaitu metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan

menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai, dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.

4. Metode distribusi paksa (*forced distribution method*)

Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja.

5. Metode Insiden Kritis (*critical incident method*)

Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjauanya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Skala Penilaian berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkar perilaku (BARS: *Behaviorally Anchored Rating Scala*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa banyak metode yang dapat digunakan sebagai standart penilaian kinerja. Dimana proses penilaian kinerja dilakukan guna mengukur kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan atas kinerja yang mereka lakukan.

C. Kompensasi dan Kinerja

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa : Besarnya balas jasa 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 yang diterima karyawan 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).

Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

D. Model Konsep Dan Hipotesis

1. Model konsep

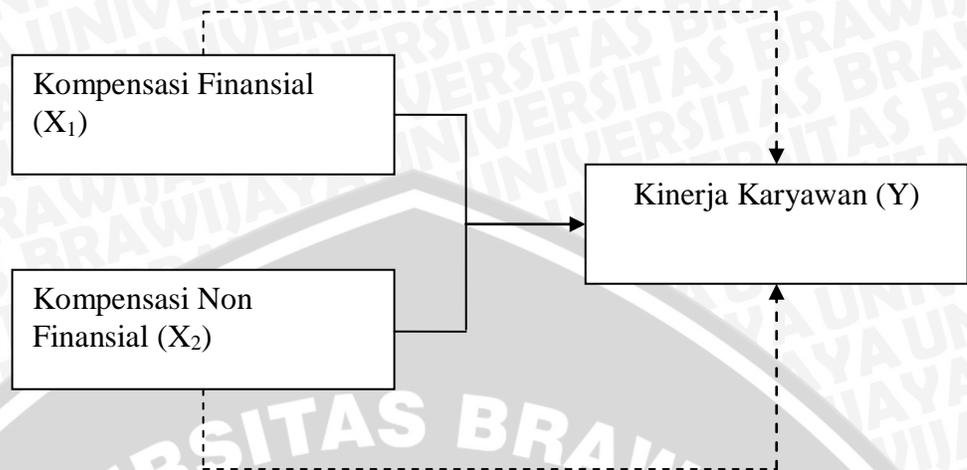
Agar persoalan persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep yang jelas dan dapat menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya. Menurut Singarimbun (1995:33) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak : kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan suatu model konsep, yaitu :



Gambar 2.2. Model Konsep

2. Model Hipotesis

Salah satu langka yang penting penelitian adalah merumuskan hipotesa yang jelas, yang variabel variabelnya dapat diukur, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara baik dan sistematis. Umar (2002:67) menyatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan.



Keterangan:



= Pengaruh secara simultan



= Pengaruh secara parsial

Gambar 2.3. Model Hipotesis

Hipotesis :

- Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi Finansial (X_1) dan kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berbagai metode dapat digunakan untuk mempermudah suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang bahwa dalam mencapai tujuan awal penelitian yaitu dengan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan juga terdapat variabel-variabel serta pengujian hipotesis.

Singarimbun (1995:5) menyatakan bahwa untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Nurastuti (2007:138) bahwa penelitian jenis ini (*explanatory research*) berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Oleh

karena itu, alasan digunakan jenis penelitian ini adalah karena terdapatnya hipotesis yang akan diuji kebenarannya atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:8) “Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang yang beralamat di jalan Merdeka Barat No.4-6. Malang 65119. Pemilihan lokasi tersebut dipilih dengan alasan sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian ini dipilih karena perusahaan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Lokasi peneltan ini dipilih karena sumber daya manusia bagi perusahaan ini memiliki pengaruh yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Terdapat sistem yang menarik yang berhubungan dengan pemberian kompensasi terhadap para karyawannya.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Konsep, menurut Nazir (2003:123) menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dalam membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang umum. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dia adalah yang menghubungkan dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realitas.

Penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsep Kompensasi

Kompensasi yaitu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Imbalannya dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial.

b. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang kepada sebuah organisasi bisnis atau dapat dikatakan kepada perusahaan tempat ia bekerja saat ini..

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2007:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel berfungsi sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nazir (2003:152) merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti,

atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Definisi operasional penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebasnya adalah Kompensasi :

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah dorongan secara finansial dan non finansial pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) :

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang berkaitan dengan kinerja :

- a. Kualitas, dalam hal ini adalah keuletan dalam menyelesaikan tugas yang diwujudkan dalam bentuk ketelitian, kerapian, kesesuaian tugas.
- b. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan, dan intensitas penyelesaian tugas.
- c. Ketepatan waktu adalah kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dalam bentuk ketepatan waktu hadir dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Tabel 2

Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial (X1)	a. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja. b. Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki. c. Tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan sehari hari.
		b. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> a. Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja. b. Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab. c. Besarnya insentif dapat mempengaruhi semangat kerja.
	Kompensasi non finansial (X2)	a. Pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> a. Peluang kenaikan jabatan b. Pujian dari atasan.
		b. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Rekan kerja yang menyenangkan. b. Suasana lingkungan kerja yang nyaman. c. Fasilitas perlengkapan kerja.
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan	a. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketelitian b. Kerapian c. Kesesuaian tugas

		b. Kuantitas	a. Standar tugas b. Intensitas pekerjaan/tugas
		c. Ketepatan waktu.	a. Ketepatan waktu hadir b. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

4. Pengukuran

Skala adalah gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2007:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel 3 :

Tabel 3

Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	5
2	Sesuai (S)	4
3	Cukup Sesuai (CS)	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2007:134)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:80) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah sebanyak 49 karyawan yang bekerja tetap pada Kantor PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:80) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus atau jenuh. Menurut Sugiyono (2008:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebesar 49 orang karyawan yaitu seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan kompensasi serta kepuasan kerja kepada responden. Serta melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah umum perusahaan, visi dan misi, nilai-nilai dan paradigma perusahaan, organisasi perusahaan dan data kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Sebagai upaya memperoleh data-data yang diperlukan, terdapat beberapa cara metode pengumpulan data yang dipakai yaitu:

a. Menyebarkan kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan pemberian kompensasi karyawan yang disusun secara terstruktur kepada responden (karyawan itu sendiri) untuk dijawab.

b. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian.

c. Interview (wawancara)

Wawancara adalah pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staff administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah, Arikunto

(2006:160).Beberapa instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Daftar Kuesioner

Daftar kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT.

Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang.

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil, atau bolpoin yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan atau berasal dari penelitian sebelumnya.

d. Pedoman Wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staff administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu

instrumen. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item item yang tersaji dalam kuisioner benar benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *person* dalam Arikunto (2006:170) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum Xn - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

x : Variabel yang mempengaruhi (bebas) y : Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Pengukuran ini menguji makna da isi dari suatu konsep dan alat ukur yang dipakai untuk mengukur konsep tersebut. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r table atau jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,5$. Maka dari itu untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan

menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product momento*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2002:101), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Karena instrumen penelitian ini dalam bentuk skala 1-5, maka untuk mencari reliabilitasnya digunakan teknik Cronbach dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2002:125) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan

σ_t^2 : varians total

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

Rumus varians yang digunakan:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

X : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pertanyaan)

Teknik Cronbach yang baik adalah yang semakin mendekati 1. Reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima dan reabilitas dengan teknik Cronbach 0,8 atau di atasnya adalah baik.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel kompensasi finansial(X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan kinerja (Y) para karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,273 dengan DF= N-1 taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=49; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
X _{1.1}	0,675	0,273	Valid
X _{1.2}	0,664	0,273	Valid
X _{1.3}	0,480	0,273	Valid
X _{1.4}	0,540	0,273	Valid
X _{1.5}	0,529	0,273	Valid
X _{1.6}	0,392	0,273	Valid
X _{2.1}	0,595	0,273	Valid
X _{2.2}	0,688	0,273	Valid

X _{2.3}	0,618	0,273	Valid
X _{2.4}	0,565	0,273	Valid
X _{2.5}	0,620	0,273	Valid
Y _{1.1}	0,492	0,273	Valid
Y _{1.2}	0,515	0,273	Valid
Y _{1.3}	0,471	0,273	Valid
Y _{1.4}	0,450	0,273	Valid
Y _{1.5}	0,407	0,273	Valid
Y _{1.6}	0,457	0,273	Valid
Y _{1.7}	0,541	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel variabel kompensasi finansial(X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan kinerja (Y) para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Makna valid tersebut yaitu menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel penelitian secara tepat digunakan untuk mengukur kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja para karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kompensasi finansial(X_1)	0,654	Reliabel
Kompensasi non finansial (X_2)	0,660	Reliabel
Kinerja (Y)	0,742	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Makna dari hasil uji reliabel yaitu semua instrumen dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero).

G. Analisis Data

Tujuan dari penggunaan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan meliputi :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004: 142) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan

atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan program

SPSS 18.0 for Windows. Hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hasan (2006:74), menjelaskan persamaan garis regresi adalah sebagai berikut :

Mengacu pada model regresi berganda tersebut, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial X_1, X_2

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

E = Standar Error

b. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah :

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : Determinasi

k : Jumlah variabel bebas

n : Banyaknya subyek penelitian

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

$B_{1,2}$: Koefisien regresi

$X_{1,2}$: Skor item variabel X1,2

Y : Skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H0 ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka H0 diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

c. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien b_i

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H0 ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan

(Y). Jika nilai terhitung $< t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat

PT Asuransi Jiwasraya didirikan pada tanggal 31 Januari 1859 di Jakarta, berdasarkan akte notaris William Henry Herklots No. 185. PT Asuransi Jiwasraya merupakan perusahaan asuransi yang pertama di Indonesia, yang dulunya dikenal dengan nama *NILLMIJ Van 1859* (*Nederlands indische Levensverzekering En Liffrente Maatschappy*). Pada dasarnya, *NILLMIJ Van 1859* merupakan penggabungan sembilan perusahaan milik Belanda yang diambil alih oleh pemerintah Indonesia berdasarkan PP No. 23 tahun 1959, dan kemudian dipertegas dengan PP No. 48 tahun 1960 tentang Nasionalisasi Perusahaan milik Belanda yang ditetapkan tanggal 30 November 1960 dan ke-9 perusahaan tersebut adalah :

- a. Perusahaan *NV Levenszekering Maatschappy "NILLMY Van 1859"* di Jakarta.
- b. Perusahaan *NV Levenszekering Maatschappy Van "DE NEDERLANDEN VAN 1845"* di Jakarta.
- c. Perusahaan *Onderlinge levensverzekering Ganoontschap "DE OLVEH Van 1879"* di Jakarta.
- d. Perusahaan *"DE ERSTE NEDERLANDSCHE VERZEKERING MAATSCHAPPY – Op Het Leven Tegen Invaliditeit NV"* di Surabaya.

- e. Perusahaan “*Amsteleven*” *Amsterdamsce Maatschappy* NV di Surabaya.
- f. Perusahaan “*Nattianaale Levenszekering*” di Jakarta.
- g. Perusahaan “*Hollandsche Societeit Van Levenszekering*” di Jakarta.
- h. Perusahaan “*NV LEVENSVERZEKERING MAATSCHAPPY H.A.V BANK*” di Jakarta.

NILLMIJ Van 1859 mengalami beberapa perubahan nama, antara lain :

- a) Tanggal 17 Desember 1960, NILLMIJ Van 1859, berdasarkan PP No. 23 Tahun 1960 diubah menjadi PT. Pertanggung Djiwa Sedjahtera
- b) Tanggal 1 Januari 1961, PT. Pertanggung Djiwa Sedjahtera diganti menjadi Perusahaan Negara Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera berdasarkan PP No. 214 tahun 1961.
- c) Perusahaan Negara Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera, mengalami perubahan nama menjadi Perusahaan Negara Djasa Segjahtera, berdasarkan SK menteri Urusan Pendapatan Pembiayaan dan Pengawasan RI No. BAPN 1-2-24 tahun 1964 dan mulai berlaku tanggal 1 Januari 1965.
- d) Tanggal 1 Januari 1966, berdasarkan PP No. 40 tahun 1965 Perusahaan Negara Djasa Sedjahtera dirubah menjadi Perusahaan negara Asuransi Djiwasraya dan mewadai 9 Perusahaan Negara Jiwa ex milik Belanda dan PT Pertanggung Djiwa Nasional, yang dalam kepailitan diintegrasikan kedalam perusahaan Negara Asuransi Dwiwasraya berdasarkan SK Menteri Urusan Peransuransian No. 2/SK/66.
- e) Tahun 1973 Perusahaan Negara Asuransi Dwiwasraya berubah status menjadi PT melalui tahap peralihan sejak 8 Desember 1972 berdasarkan PP

No. 33 tahun 1972, perubahan itu berlaku pada tanggal 23 Maret 1973, berdasarkan akta Notaris Mohammad Ali No. 12 Tahun 1973.

- f) Berdasarkan Akta Notaris Imah Fatonah, SH No. 10 tanggal 12 Mei 1989 dan No. 19 tanggal 3 September 1998 telah mendapat persetujuan Menteri Kehakiman RI dengan keputusan No. C2. 16563 HT. 04. 01. 98 tanggal 2 Oktober, singkatan nama perusahaan menjadi PT Asuransi Jiwasraya (PERSERO).

Pada saat ini, PT Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan salah satunya perusahaan asuransi milik negara Indonesia yang siap memberikan faedah asuransi baik untuk pertanggungan, perorangan maupun kumpulan (corporate) yang telah berpengalaman sejak 1859.

2. Profil PT.Asuransi Jiwasraya (persero)

PT. Asuransi Jiwasraya memulai kiprahnya di sector Asuransi Jiwa pada tanggal 31 Desember 1859 yang pada saat itu bernama *NILLMIJ van 1859*, kemudian setelah mengalami peleburan dengan 9 perusahaan milik Belanda lainya dan satu perusahaan milik nasional melalui PP No. 33 tahun 1972 dan Akta Notaris Mohammad Ali No. 12 tahun 1973 beralih menjadi perusahaan milik pemerintah dengan nama perusahaan perseroan (persero) PT. Asuransi Jiwasraya dan saat ini dikenal dengan nama PT. Asuransi Jiwasraya (persero).

Sepanjang lebih 140 tahun, jiwasraya tidak hanya berhasil memahami dan menerjemahkan dinamika kebutuhan masyarakat Indonesia, namun juga telah menyumbangkan kontribusi penting dalam pengembangan dunia

peransuransiannasional khususnya dan pembangunan bangsa pada umumnya.

Dalam iklim persaingan yang semakin ketat Jiwasraya tetap berhasil tampil dengan performa yang meyakinkan dengan nilai *asset* lebih dari 2 (dua) Triliyun dengan pangsa pasar (*market share*) yang terus meningkat dengan total peserta asuransi atau pemegang polis mencapai 2 (dua) juta orang. Jiwasraya mampu menunjukkan diri sebagai salah satu perusahaan asuransi jiwa milik negara (BUMN) yang terkemuka dan terpercaya. Jaringan pemasaran dan pelayanan Jiwasraya terbentang luas, tersebar, dan mudah dijumpai di seluruh Indonesia.

Untuk menjaga reputasi, kepercayaan juga mewujudkan Visi dan Misi perusahaan agar selalu menjadi yang terkemuka dan terpercaya, Jiwasraya senantiasa memberikan pelayanan prima (cepat, tepat, dan akurat) sebagai pilar dan budaya perusahaan yang diterapkan di seluruh lini pelayanan.

3. Visi, Misi dan *Core Value* PT Asuransi Jiwasraya (persero)

Adapun visi dan misi dari PT. Asuransi Jiwasraya (persero) adalah sebagai berikut:

a. Visi Jiwasraya :

Menjadi perusahaan yang terpercaya dan dipilih untuk memberikan solusi bagi kebutuhan asuransi dan perencanaan keuangan.

b. Misi Jiwasraya :

1. Misi Jiwasraya bagi pelanggan

Selalu memberikan rasa aman, kepastian dan kenyamanan melalui solusi inovatif dan kompetitif bagi pelanggan atas kebutuhan asuransi dan perencanaan keuangan.

2. Misi Jiwasraya bagi pemegang saham

Menciptakan nilai pemegang saham (*shareholder value creation*) yang atraktif melalui pengelolaan operasional dan investasi perusahaan yang berlandaskan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

3. Misi Jiwasraya bagi karyawan

Menjadi tempat pilihan untuk tumbuh dan berkembangnya karyawan menjadi professional yang memiliki integritas dan kompetensi di bidang asuransi dan perencanaan keuangan.

4. Misi Jiwasraya bagi agen

Berkomitmen mengembangkan agen yang memiliki dedikasi, kemampuan dan integritas sehingga perusahaan menjadi tempat pilihan bagi agen yang ingin berkarir serta memiliki penghasilan tinggi.

5. Misi Jiwasraya bagi masyarakat

Berpartisipasi mewujudkan peningkatan kesejahteraan melalui kontribusi dalam proses pembangunan masyarakat.

6. Misi Jiwasraya bagi aliansi

Membangun kemitraan yang saling menguntungkan serta menciptakan sinergi bisnis untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

7. Misi Jiwasraya bagi Pemasok

Melakukan kerjasama dengan pemasok sesuai prinsip keterbukaan, *fairness*, saling menguntungkan dan berkembang sebagai *partner in progress*.

8. Misi Jiwasraya bagi Distribusi

Meningkatkan penetrasi pasar dan kualitas pelayanan kepada pelanggan secara lebih efisien dan efektif melalui *multiple distribution channel* seperti *bancassurance*, *direct marketing* dan *financial planning*.

9. Misi Jiwasraya bagi Regulator

Mewujudkan praktek pengelolaan bisnis asuransi dan perencanaan keuangan yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

10. Misi Jiwasraya bagi Penagih

Menjaga kemitraan dengan penagih yang memiliki integritas dan kompetensi dalam penagihan premi.

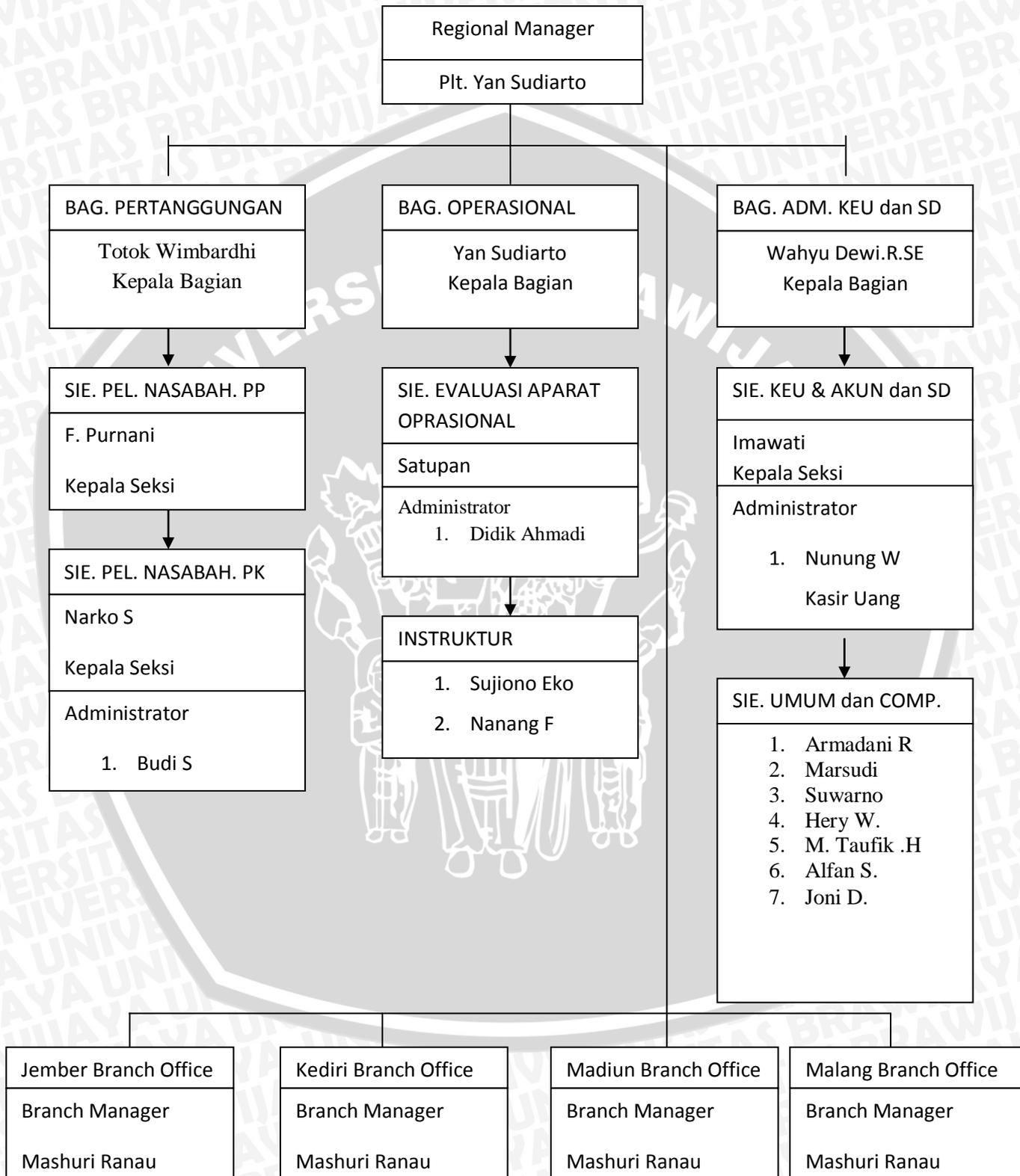
c. Core Value

Merupakan nilai-nilai yang ditanamkan sebagai petunjuk untuk bersikap mengambil tindakan bagi setiap individu yang menjadi karyawan.

Adapun nilai-nilai utama yang mendasari kinerja perseroan adalah sebagai berikut:

1. **Integritas:** melekat dengan pengetahuan tentang benar dan salah, kemampuan untuk menghindari kekliruan, kesalahan dan kemauan untuk berdiri tegak demi kebenaran.
2. **Kompetensi :** memiliki pemahaman bahwa setiap karyawan Jiwasraya memiliki semangat untuk maju, rasa tanggung jawab serta keinginan yang kuat untuk selalu mengambil inisiatif dan melakukan pengembangan diri menjadi karyawan yang dari waktu ke waktu meningkat kompetensinya.
3. *Customer Oriented* atau berorientasi kepada pelanggan berarti ‘mendengarkan’ pelanggan, mengenali memenuhi dan melebihi kebutuhan mereka, mengantisipasi kebutuhan mereka di masa datang. Memiliki makna menyesuaikan apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya sesuai dengan ekspektasi pelanggan.
4. *Business Oriented* atau berorientasi ke bisnis berarti: mengerti dan paham benar bagaimana bisnis bekerja, bagaimana prinsip menciptakan dan mengambil kesempatan, mengelola risiko, mengambil inisiatif, cepat dan tanggap terhadap peluang bisnis, mengerti akan konsekuensi untung rugi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Asuransi Jiwasraya Malang *Regional Office*
Sumber : Kantor Jiwasraya Malang *Regional Office*

Deskripsi Pekerjaan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Regional Manager*, tugasnya :
 - a. Merencanakan dan mengkoordinasikan bersama stafnya untuk melaksanakan program kerja yang telah di tetapkan.
 - b. Mengkoordinasikan terselenggaranya mobilitas penjualan untuk penutupan premi bisnis dalam rangka pencapaian target premi, polis dan jumlah uang asuransi.
 - c. Menyelenggarakan administrasi keuangan dan inkaso serta administrasi umum *regional* dan *branch office* serta mengkoordinasikan terselenggaranya kelancaran mobilitas penagihan premi atas portepel yang ada.
2. Bagian Pertanggungungan
 - a. Melaksanakan *underwriting*.
 - b. Memberikan pelayanan kepada pemegang polis atau segala bentuk mutilasi polis.
 - c. Merencanakan dan mengawasi pembuatan polis dan sertifikat pertanggungungan kumpulan.
 - d. Membuat statistic pertanggungungan serta membantu kepala cabang dalam menyusun anggaran biaya asuransi kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*)

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, kepala bagian pertanggungungan dibantu oleh seksi-seksi :

a) Seksi *Underwriting*

Melaksanakan *underwriting* dan kegiatan-kegiatan pertanggungangan lainnya serta memelihara pertanggungangan yang ada di kantor cabang sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.

b) Seksi Pelayanan Nasabah Pertanggungangan Pelayanan

Memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis perorangan.

c) Seksi Pelayanan Nasabah Pertanggungangan Kumpulan

Memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis kumpulan.

3. Bagian Oprasional

a. Mengatur dan melaksanakan oprasional pemasaran dan penagihan premi serta investasi kantor.

b. Merencanakan, mencatat dan memelihara biodata para aparat pemasar dan penagih.

c. Melaksanakan rekrutmen data dan pembinaan agen serta promosi dan publikasi di lingkungan cabang.

4. Bagian Administrasi dan Keuangan

a. Melaksanakan, mengatur dan mengawasi pembukuan dan pencatatan atas semua transaksi keuangan, pengadministrasian laporan inkaso dan investasi.

b. Membantu kepala cabang dalam menyusun anggaran pendapatan untuk kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*) di bawahnya.

Dalam mengatur tugas dan tanggung jawabnya, kepala bagian administrasi dan keuangan di bantu seksi-seksi :

a. Seksi Keuangan Akuntansi

Melaksanakan pembukuan dan pencatatan semua transaksi-transaksi tersebut.

b. Seksi Investasi dan Inkaso

Membantu kepala bagian dalam melaksanakan dan merencanakan pertanggung jawaban kumpulan dan berusaha meningkatkan hubungan baik antar para pemegang polis pertanggung jawaban dan kumpulan.

5. Kepala Seksi Umum dan Komputer, Tugasnya :

a. Melaksanakan, mengawasi dan mentatausahakan penyediaan, penyaluran, pemakaian dan pemeliharaan atas bangunan kantor.

b. Mengusahakan penyediaan, penyimpanan dan pendistribusian serta penatausahaan atas alat-alat tulis keperluan kantor, pemeliharaan perangkat.

5. Lokasi PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office*

PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* terletak di Jl. Merdeka Barat No. 4-6 Malang yang menempati areal tanah seluas 1.000 m persegi. Lokasi ini terletak di pusat Kota Malang, dengan batas-batas areal sebagai berikut :

a. Sebelah Barat : Berbatasan dengan pemukiman penduduk

b. Sebelah Timur : Berbatasan dengan alun-alun Kota Malang

c. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Masjid Jami'

d. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Gereja

PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* memiliki empat perwakilan yang merupakan rayon pemasaran, yaitu :

- a. Malang Kota *Branch Office* : Jl. Brigjen Slamet Riyadi No.18
Malang
- b. Jember *Branch Office* : Jl. P.B. Sudirman No. 31 Jember
- c. Madiun *Branch Office* : Jl. Sutomo No. 44 Madiun
- d. Kediri *Branch Office* : Jl. Letjen S.Parman No. 20 Kediri

Sumber Data: Dokumentasi PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office*, 2014

6. Ketenagakerjaan

a. Klasifikasi Karyawan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor penentu dalam terlaksananya kinerja perusahaan. Oleh karena itu harus di dukung dengan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Dalam klasifikasi tenaga kerja PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* membagi karyawan menurut tingkat keahlian dan keterampilan serta kedudukan menjadi kelompok.

Tabel 4.1
Pembagian Karyawan Berdasarkan Tingkat Keahlian dan Ketrampilan
serta Kedudukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

No.	Kelompok Pegawai	No.	Kelompok Pejabat	No.	Kelompok Pejabat Fungsional
1	Pegawai Administrasi	1	Kepala Divisi	1	Aktuarisasi
2	Pegawai Dasar	2	<i>Regional Manager</i>	2	Akuntan
3	Kontrak Kerja (TIK)	3	Kepala Bagian	3	Pemeriksaan
4	-	4	<i>Branch Manager</i>	4	Sistem Analis, Sistem Programer
5	-	5	Kepala Seksi	5	Hukum
6	-	6	<i>Area Manager</i>	6	Riset Analisa
7	-	7	-	7	Operasional Pemasaran
8	-	8	-	8	Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKK)

Sumber Data: Dokumentasi PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office*, 2014

b. Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* berjumlah empat puluh sembilan (49) orang karyawan tersebut terdiri atas:

1. Karyawan Staf

Karyawan staf merupakan jumlah karyawan yang membantu kepala seksi atau kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya. Kepala bagian pada PT Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* membawai tiap-tiap seksi yang terbagi menurut keahliannya.

2. Karyawan Non Staf

- a. Karyawan Honorer, yaitu karyawan yang di pekerjaan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai.
- b. Agen, yaitu karyawan yang menurut perusahaan tugasnya mencari calon pemegang polis untuk menambah portofolio perusahaan dan diberi kompensasi menurut peraturan perusahaan.
- c. Penagih, yaitu karyawan yang menurut perusahaan bekerja dalam menangani penagihan premi kepada pemegang polis perusahaan dan di gaji menurut perusahaan.

7. Daerah Pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Dalam rangka mendistribusikan dan menjual produk jasa, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Malang membawahi kantor cabang. Di wilayah Jawa Timur, terdapat 2 cabang yakni cabang Surabaya dan cabang Malang. Untuk daerah pemasaran, PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2
Daerah Pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Kantor Perwakilan	Unit Daerah
Malang Kota <i>Branch Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oro-oro dowo area <i>office</i> 2. Merdeka area <i>office</i> 3. Pandaan area <i>office</i> 4. Blimbing area <i>office</i> 5. Batu area <i>office</i> 6. Pasuruan area <i>office</i> 7. Probolinggo area <i>office</i> 8. Kraksaan area <i>office</i>
Jember <i>Branch Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jember area <i>office</i> 2. Genteng area <i>office</i> 3. Lumajang area <i>office</i> 4. Banyuwangi area <i>office</i> 5. Bondowoso area <i>office</i> 6. Situbondo area <i>office</i>
Madiun <i>Branch Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Madiun area <i>office</i> 2. Ponorogo area <i>office</i> 3. Magetan area <i>office</i> 4. Ngawi area <i>office</i>
Kediri <i>Branch Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kediri area <i>office</i> 2. Blitar area <i>office</i> 3. Tulungagung area <i>office</i> 4. Wlingi area <i>office</i> 5. Trenggalek area <i>office</i> 6. Nganjuk area <i>office</i>

Sumber Data: Dokumentasi PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office*, 2014

8. Poduk PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Produk yang dihasilkan PT. Asuransi Jiwasraya dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Pertanggung Perorangan (PP)

1) Dwi Guna

Yaitu jenis pertanggung yang memberikan jaminan asuransi kepada tertanggung menjelang hari tua atau member jaminan uang asuransi kepada yang di tunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi.

2) Dwiguna Menaik

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh sebesar 100% uang asuransi ditambah 10% uang asuransi setiap tahun sampai akhir masa kontrak apabila tertanggung hidup. Apabila tertanggung meninggal dunia dalam masa kontrak, maka ahli waris yang ditunjuk memperoleh 100% uang asuransi kali masa pertanggung.

3) Dwiguna Idaman

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh pembayaran 10% uang asuransi setiap ulang tahun selama masa kontrak dan sebesar 100% uang asuransi pada akhir kontrak apabila tertanggung hidup selama akhir kontrak.

4) Dwiguna Utama

Yaiyu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh sebesar 100% uang asuransi ditambah bonus 2% uang ansuran setiap tahun sampai akhir masa kontrak apabila tertanggung hidup.

5) Dwiguna Prima

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh 100% uang asuransi ditambah kenaikan 10% uang asuransi pertahun secara majemuk apabila tertanggung masih hidup pada masa kontrak.

6) Multi Guna

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh 100% uang asuransi apabila tertanggung hidup sampai akhir masa kontrak ditambah pembayaran berkala bulanan sebesar 1% uang asuransi seumur hidup minimal 15 tahun.

7) Bea Siswa

Yaitu jenis asuransi yang memberikan kepada putra putri tertanggung baik tertanggung hidup atau meninggal selama pembayaran premi. Beasiswa ini diberikan setiap bulan.

8) Beasiswa Catur Raksa

Yaitu jenis asuransi yang menyediakan dana pendidikan untuk putra putrid tertanggung, dengan manfaat : dana belajar selama kuliah, perlindungan keuangan keluarga, dan dana masuk sekolah untuk putra putri tertanggung.

9) Js Prestasi

Yaitu program beasiswa yang menjamin kepastian jenjang pendidikan masa depan bagi putra putrid tertanggung.

10) Js Prestasi Smart

Yaitu program yang dikemas dalam membantu para orang tua dalam merencanakan masa depan putra putrinya.

11) Dana Prima Wisuda

Yaitu program beasiswa yang dapat membantu meringankan beban orang tua dalam mengatur dan mewujudkan cita-citanya menyekolahkan putra putrinya sampai meraih gelar sarjana.

12) Anuitas Ideal

Memberikan manfaat:

- Pengembalian premi dibayarkan sekaligus jika terdapat selisih antara premi sekaligus dikurangi dengan jumlah seluruh pendapatan.
- Pembayaran Pensiun Hari Tua (PHT) setiap bulan.
- Jika peserta meninggal dunia diberikan pensiun yatim/piatu sampai usia 25 tahun, atau menikah, sudah meninggal dunia.

13) Anuitas Eksekutif Prima

Yaitu jenis asuransi yang dirancang untuk para eksekutif agar lebih menikmati masa usia pensiun bersama keluarga. Pensiun hari tua ini dibayarkan secara bulanan selama hidup, dimulai pada bulan berikut setelah premi disetor.

14) Anuitas Sejahtera Prima

Memberikan manfaat berupa:

- Pensiun Hari Tua (PHT) setiap bulan

- Jika peserta meninggal dunia dibayarkan:
 - Pensiun janda/duda seumur hidup atau sampai kawin lagi
 - Pensiun yatim/piatu sampai umur 25 tahun, bekerja, atau menikah.
- Jika peserta hidup sampai usia 65 tahun seluruh premi dikembalikan
- Jika peserta meninggal dunia sebelum usia 65 tahun seluruh premi dikembalikan

15) Anuitas Sejahtera Ideal

Memberikan manfaat berupa:

- Pemberian pensiun hari tua
- Jika pensiunan meninggal maka dibayarkan:
 - Selisih premi sekaligus dikurangi dengan jumlah PHT yang telah diterima.
 - Pensiun janda/duda seumur hidup atau sampai menikah lagi.
 - Pensiun yatim/piatu yang berakhir setelah anak berusia 25 tahun atau sudah menikah, sudah bekerja sebelum usia 25 tahun.

16) Anuitas Pensiun

Yaitu jenis asuransi sesuai dengan kebutuhan di hari tua yang terdiri dari Sejahtera Prima, Sejahtera Ideal, dan Ideal Prima.

17) Siharta

Yaitu jenis asuransi dimana penerima faedah atau ahli waris mendapatkan:

- 100% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi, jika tertanggung meninggal dunia bukan karena kecelakaan.
- 200% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi, jika tertanggung meninggal dunia karena kecelakaan.
- 100% uang asuransi jika tertanggung menderita cacat total atau kehilangan fungsi atas kedua atau salah satu tangan, mata, dan kaki.

18) Dana Aktif

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis menerima 200% uang asuransi apabila tertanggung hidup pada masa kontrak.

19) Dana Mapan

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh 200% uang asuransi apabila tertanggung hidup pada akhir kontrak.

20) Dana Multi Proteksi Plus

Manfaat :

- Manfaat ekspirasi

Jaminan pembayaran secara sekaligus sebesar 300% uang asuransi kepada pemegang polis, jika tertanggung hidup pada akhir masa asuransi.

- Manfaat meninggal dunia

Jika tertanggung meninggal dunia pada masa asuransi maka kepada ahli waris dibayarkan sekaligus sebesar 100% uang asuransi dan uang duka sebesar 200% uang asuransi, dan family *income benefit* 1% dari uang asuransiyang diberikan tiap bulan sampai akhir masa asuransi.

21) Dwi Jaya

Yaitu jenis asuransi yang memberikan jaminan asuransi kepada tertanggung menjelang hari tua atau member jaminan asuransi kepada yang ditunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi dengan system pembayaran bahwa asuransi akan dibayar sebesar satu kali kepada yang ditunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi.

22) Tri Jaya

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh 300% uang asuransi apabila tertanggung hidup pada akhir kontrak.

23) Dwi Bakti

Asuransi yang memberikan uang asuransi kepada pihak tertanggung menjelang hari tua atau pihak yang ditunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi dengan pembayaran 2 kali.

24) Tri Bakti

Asuransi yang member jaminan uang asuransi pada tertanggung menjelang hari tua atau pihak yang ditunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa kontrak dengan pembayaran 3 kali.

25) Dwi Pralaya

Yaitu jenis asuransi yang memberikan jaminan uang asuransi pada tertanggung menjelang hari tua atau pihak yang ditunjuk jika tertanggung meninggal dunia dalam masa kontrak dengan sistem pembayaran asuransi.

26) Tri Pralaya

Yaitu jenis asuransi dimana pemegang polis memperoleh 100% uang asuransi apabila tertanggung hidup pada akhir masa pembayaran premi dan sebesar 75% apabila tertanggung mencapai usia 75 tahun.

27) Lindung Sukma

Yaitu jenis asuransi yang memberikan jaminan asuransi kepada tertanggung menjelang hari tua atau diberikan kepada yang ditunjuk jika tertanggung meninggal pada masa asuransi dengan system pembayaran satu kali pada tertanggung maupun yang ditunjuk.

28) *Js Plan Dollar*

Yaitu jenis asuransi yang memberikan hasil investasi melebihi ekspektasi tertanggung. *Js Plan Dollar* memberikan solusi yang

tepat untuk melindungi keleluasaan hidup tertanggung dengan segala kemudahannya. Dengan membayar premi paling sedikit US\$ 5,000 (cukup satu kali), maka :

- Tertanggung telah menanam dana sebesar premi yang dibayar untuk masa 4 atau 5 tahun sesuai keinginan tertanggung.
- Dana tertanggung dijamin dengan pengembangan dana sebesar 4% pertahun secara majemuk sampai akhir kontrak.
- Apabila tertanggung meninggal dunia sebelum masa asuransi berakhir, ahli waris akan menerima minimal 130% dari jumlah premi yang dibayar.

29) *Js Link*

Yaitu jenis asuransi yang memberikan cara investasi dengan mudah tetapi produktif dan aman disertai perlindungan asuransi jiwa yang maksimal.

30) *Health Family*

Yaitu program asuransi yang dirancang untuk membantu tertanggung mengurangi atau menanggung beban pembiayaan perawatan inap di rumah sakit.

31) *Personal Accident Plan A*

Member manfaat berupa:

- Jika dalam masa pembayaran premi tertanggung mengalami kecelakaan dan meninggal dunia seketika pada saat itu atau sebagai akibat langsung dalam masa 90x24 jam setelah

terjadinya kecelakaan yang dimaksud, maka pada yang berhak akan dibayarkan uang jaminan tambahan sejumlah 100% uang asuransi.

- Jika dalam masa pembayaran premi, tertanggung mengalami kecelakaan dan mengakibatkan cacat tetap seketika atau sebagai akibat langsung selama 90x24 jam dalam hal :
 - Cacat tetap seluruhnya (*Permanent Total Disability*) akan dibayarkan uang jaminan tambahan 100% uang asuransi.
 - Cacat tetap sebagian (*Permanent Partial Disability*) akan dibayar uang jaminan tambahan 100% fungsi.

32) Personal Accident Plan B

Member manfaat:

- Jika dalam masa pembayaran premi tertanggung mengalami kecelakaan dan meninggal dunia seketika atau 90x24 jam akibat kecelakaan maka kepada yang berhak akan dibayarkan uang jaminan sejumlah 100% uang Asuransi. Jika dalam masa pembayaran premi, tertanggung mengalami kecelakaan dan mengakibatkan cacat tetap seketika atau sebagai akibat langsung selama 90x24 jam dalam hal ini:

- Cacat tetap seluruhnya (*Permanent Total Disability*) akan dibayarkan uang jaminan tambahan 100% uang asuransi.
- Cacat tetap sebagian (*Permanent Partial Disability*) akan dibayar uang jaminan tambahan 100% fungsi.
 - Jika dalam masa asuransi tertanggung mengalami kecelakaan dan di rawat di rumah sakit seketika atau sebagai akibat langsung 90x24 jam maka akan dibayar biaya perawatan dan pengobatan maksimal 40% uang asuransi. Kecelakaan yang dialami tertanggung yang dijamin adalah maksimal 2 kali kecelakaan dalam masa asuransi.

b. Pertanggung Kumpulan (PK)

1) Produk Asuransi Kesehatan

Asuransi ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal pengalihan risiko biaya kesehatan karyawan yang harus ditanggung. Pembayaran asuransi bagi peserta yang mengalami sakit, baik oleh penyakit maupun kecelakaan, rawat jalan, persalinan, rawat gigi, dan santunanacamata.

2) Produk Dana Fleksibel (pesangon)

Program asuransi ini member manfaat bagi karyawan untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan dan uang ganti rugi/pengobatan.

3) Produk Asuransi Siharta

Program Asuransi Kesejahteraan Hari Tua (SIHARTA)

memberikan manfaat berupa:

- Dana Hari Tua

Dana sekaligus dibayarkan sebesar Nilai Tunai pada akhir kepesertaanya.

- Santunan Duka
- Santunan Cacat Kecelakaan
- Santunan Rawat Inap Akibat Kecelakaan

4) Produk Asuransi Kecelakaan Diri

Program asuransi kecelakaan diri memberikan manfaat berupa:

- Santunan Duka
- Santunan Rawat Inap dan Pengobatan
- Santunan Cacat

5) Produk Jaminan Hari Tua

Program ini merupakan perencanaan keuangan yang memberikan manfaat berupa:

- Pembayaran Berkala Peserta
 - Berkala hari tua
 - Berkala dipercepat
 - Berkala cacat
- Pembayaran Berkala Ahli Waris
 - Berkala janda/duda

- Berkala yatim/piatu
- Berkala yatim-piatu
- Kenaikan Pembayaran Berkala

Pembayaran berkala hari tua, pembayaran berkala janda/duda, pembayaran berkala yatim/piatu dan pembayaran berkala yatim-piatu menaik 5% pertahun secara majemuk, dimulai 1 tahun setelah timbulnya hak atas pembayaran berkala tersebut.

B. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 49 responden yaitu para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) dan dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tingkat Usia Responden

Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat usia responden yaitu para karyawan PT. Jiwasraya (Persero), terbagi menjadi tiga kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
21 – 30 tahun	14	28,57%
31 - 40 tahun	23	46,93%
41 – 50 tahun	12	24,48%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 49 responden yaitu para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) menunjukkan bahwa sebanyak 28,57% berusia 21 – 30 tahun, berikutnya 46,93% berusia 31 – 40 tahun, dan 24,48% berusia 41 – 50 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) yang paling banyak adalah berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 46,93%. Hal tersebut dikarenakan perusahaan banyak memperkerjakan tenaga kerja pada usia produktif dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Adanya usia produktif tersebut menjadi dukungan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dalam bekerja mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui perbandingan jumlah jenis kelamin para karyawan PT. Jiwasraya (Persero), secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Pria	27	55,10%
Wanita	22	44,89%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 49 responden yaitu para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) menunjukkan bahwa 55,10% adalah pria dan 44,89% adalah wanita. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa selama ini instansi tidak membedakan jenis kelamin karyawan dalam proses perekrutan karyawan, dimana perusahaan lebih mempertimbangkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja di perusahaan.

3. Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui lama bekerja responden pada PT. Jiwasraya (Persero) maka dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
< 1tahun	12	24,49%
1 tahun - 5 tahun	34	69,38%
> 5tahun	3	6,12%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.5, dari 49 responden para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) dapat diuraikan bahwa sebanyak 24,49% telah bekerja di perusahaan selama <1 tahun. Sebanyak 69,38% selama 1 tahun sampai 5 tahun dan karyawan yang bekerja selama > 5 tahun yaitu 6,12%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 1 tahun – 5 tahun. Lama masa kerja karyawan tersebut menunjukkan tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja diperusahaan sehingga mendukung upaya karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan. Selain itu lama bekerja juga menunjukkan tingginya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga para karyawan tetap berkeinginan untuk bekerja diperusahaan.

4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMU	17	34,69%
Diploma (D1, D2 & D3)	11	22,44%
Perguruan Tinggi	21	42,85%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.6, dari 49 responden para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) dapat diketahui bahwa sebanyak 34,69% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Umum, sebanyak 22,44% memiliki tingkat pendidikan Diploma (D1,D2& D3) dan sebanyak 42,85% memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi atau sarjana (S1). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para karyawan PT. Jiwasraya (Persero) mempunyai tingkat pendidikan perguruan tinggi atau Sarjana (S1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan benar-benar mempertimbangkan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan dengan harapan dapat bekerja secara maksimal diperusahaan.

C. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarakan maka secara lengkap dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial(X₁)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{1.1}	0	0	0	0	16	32,7	31	63,3	2	4,1	3,71
X_{1.2}	0	0	0	0	20	40,8	27	55,1	2	4,1	3,73
X_{1.3}	0	0	0	0	12	24,5	36	73,5	1	2,0	3,84
X_{1.4}	0	0	0	0	13	26,5	34	69,4	2	4,1	3,78
X_{1.5}	0	0	0	0	11	22,4	35	71,4	3	6,1	3,88
X_{1.6}	0	0	0	0	15	30,6	33	67,3	1	2,0	3,80
Rata-Rata											3,79

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Item 1, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa besarnya gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan masa kerja. Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 responden atau 63,3% dan 16 responden atau 32,7% menjawab cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Kesesuaian tersebut menunjukkan adanya perhatian perusahaan atas upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan, dimana masa kerja karyawan juga menjadi tolak ukur dalam penetapan besarnya gaji yang diberikan.

Item 2, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa besar gaji yang karyawan terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki. Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 55,1% dan sebanyak 20 responden atau 40,8% menjawab cukup setujudengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya upaya nyata dari perusahaan untuk memberikan pengakuan atas kemampuan atau keterampilan kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Item 3, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa gaji yang karyawan terima sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya sehari-hari seperti sandang atau pangan. Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau 2,0% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 responden atau 73,5%, dan sebanyak 12 responden atau 24,5% menjawab cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa selama ini para karyawan merasakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari para karyawan.

Item 4, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa insentif yang karyawan terima sudah sesuai dengan faktor prestasi kerja yang diberikan perusahaan. Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, 34 responden atau 69,4%

menjawab setuju dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 13 responden atau 22,4% dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu berupaya untuk memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai para karyawan yaitu dengan memberikan insentif sesuai dengan pencapaian prestasi masing-masing karyawan.

Item 5, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa insentif yang karyawan terima sesuai dengan tanggung jawab dalam bekerja. Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden atau 71,4% menjawab setuju dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 responden atau 22,4% dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Hasil tersebut membuktikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga semakin tinggi beban kerja maka perusahaan memberikan insentif yang lebih tinggi.

Item 6, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa insentif yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau 2,0% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 67,3% dan sebanyak 15 responden atau 30,6% menjawab cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penetapan mengenai kebijakan pemberian insentif menjadi salah satu motivasi para karyawan untuk memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja diperusahaan.

Secara keseluruhan nilai pada variabel kompensasi finansial(X_1) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,79 yang masuk dalam kategori baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan mengenai pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dalam hal ini mengenai gaji dan insentif telah sesuai dengan harapan para karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini para karyawan mendapatkan fasilitas kompensasi finansial sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 4.12

Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Non Finansial(X_2)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2.1}$	0	0	0	0	9	18,4	37	75,5	3	6,1	3,96
$X_{2.2}$	0	0	0	0	14	28,6	33	67,3	2	4,1	3,90
$X_{2.3}$	0	0	0	0	13	26,5	33	67,3	3	6,1	3,96
$X_{2.4}$	0	0	0	0	12	24,5	34	69,4	3	6,1	4,00
$X_{2.5}$	0	0	0	0	14	28,6	33	67,3	2	4,1	3,84
Rata-Rata											3,93

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Item 1, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa peluang kenaikan jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan. Pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 75,5% dan sebanyak 9 responden atau

18,4% menjawab cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Hasil analisis menunjukkan bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya jaminan kesamaan hak dengan karyawan yang lain sehingga tidak terjadi perbedaan dalam peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Item 2, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwaatasan memberikan penghargaan secara lisan yang sesuai atas penyelesaian pekerjaan dengan baik. Pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 67,3% dan sebanyak 14 responden atau 28,6% menjawab cukup setujudengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Upaya perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi secara lisan menjadikan para karyawan memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Item 3, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa relasi dengan rekan kerja sudah sesuai dengan yang karyawan inginkan. Pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 67,3% menjawab setujudan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 13 responden atau 26,5% dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Kondisi ini menunjukkan bahwa para karyawan telah bekerja secara maksimal diperusahaan karena adanya dukungan dari karyawan yang lain atau selama ini telah tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan diperusahaan.

Item 4, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwasuasana lingkungan kerja selama bekerja sudah sangat sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 responden atau 69,4% dan sebanyak 12 responden atau 24,5% menjawab cukupsetuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan merasakan adanya dukungan dalam bekerja diperusahaan karena adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan para karyawan.

Item 5, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwafasilitas dan perlengkapan kerja sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 67,3% dan sebanyak 14 responden atau 28,6% menjawab cukup setujudengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Dengan demikian menunjukan bahwa adanya jaminan atas kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan mampu memberikan dukungan para karyawan untuk bekerja secara maksimal diperusahaan.

Secara keseluruhan nilai pada variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini mengenai pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dapat memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan

lebih baik diperusahaan. Dengan semakin baiknya kebijakan kompensasi non finansialtelah maka upaya untuk memaksimalkan kemampuan perusahaan dapat terwujud.

Tabel 4.13

Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	0	0	0	0	14	28,6	32	65,3	3	6,1	3.78
Y _{1.2}	0	0	0	0	11	22,4	37	75,5	1	2,0	3.80
Y _{1.3}	0	0	0	0	14	28,6	32	65,3	3	6,1	3.76
Y _{1.4}	0	0	0	0	18	36,7	27	55,1	4	8,2	3.71
Y _{1.5}	0	0	0	0	14	28,6	31	63,3	4	8,2	3.80
Y _{1.6}	0	0	0	0	21	42,9	26	53,1	2	4,1	3.61
Y _{1.7}	0	0	0	0	17	34,7	31	63,3	1	2,0	3.67
Rata-Rata											3,73

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Item 1, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwaketelitian karyawan sudah sangat sesuai dalam melakukan pekerjaan. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 65,3% serta 14 responden atau 28,6% menjawab cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Jaminan atas ketelitian para karyawan dalam bekerja menunjukkan adanya jaminan dalam meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Item 2, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwakerapian dalam mengerjakan pekerjaan termasuk penampilan karyawan sudah sangat sesuai. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 1

responden atau 2,0% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 75,5% serta 11 responden atau 22,4% menjawab cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Kondisi ini menunjukkan bahwa para karyawan mampu menjaga atas penampilan dalam bekerja sehingga dapat menjalankan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.

Item 3, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai atas tugas bagian di kantor. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 65,3% serta 14 responden atau 28,6% menjawab cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa para karyawan mampu bekerja secara maksimal di perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Item 4, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa selama ini karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 8,2% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 55,1% serta 18 responden atau 36,7% menjawab sangat cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Kondisi ini menunjukkan bahwa selama ini dalam bekerja mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item 5, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwa selama ini karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

intensitas kerja yang diberikan perusahaan. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 8,2% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 responden atau 63,3% serta 14 responden atau 28,6% menjawab cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan benar-benar mampu memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan telah sesuai dengan intensitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item 6, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwaselama karyawan bekerja, kehadiran karyawan selalu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 4,1% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden atau 53,1% serta 21 responden atau 42,9% menjawab cukup setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,61. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item 7, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan bahwasudah menyelesaikan tugas karyawan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau 2,0% menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 responden atau 63,3% serta 17 responden atau 34,7% menjawab cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Kondisi ini dapat membuktikan bahwa selama ini dalam bekerja para karyawan benar-benar menjalankan sesuai dengan ketentuan atau target waktu yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,73 yang masuk dalam kategori tinggi. Dapat diambil kesimpulan bahwa selama ini dalam bekerja diperusahaan para karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini mengenai kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.

E. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik atau belum, maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika. Evaluasi ekonometrika terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Santoso (2002:203) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut Santoso (2002:206) adalah:

- Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,526	1,793		4,196	,000		
	Kompensasi Finansial	,485	,077	,558	6,315	,000	,998	1,022
	Kompensasi Non Finansial	,392	,080	,434	4,903	,000	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

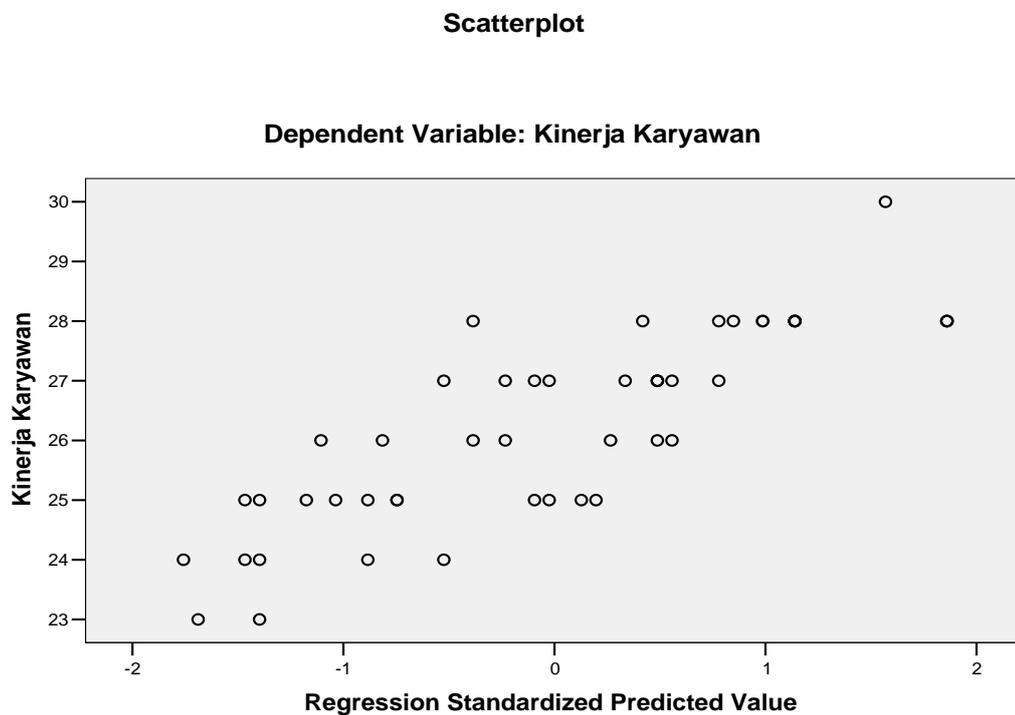
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2002:208). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*.

Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada grafik berikut:



Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero), dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,526	1,793		4,196	,000		
	Kompensasi Finansial	,485	,077	,558	6,315	,000	,998	1,022
	Kompensasi Non Finansial	,392	,080	,434	4,903	,000	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,526 + 0,485 X_1 + 0,392 X_2$$

Dari Tabel 4.16, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y). Dengan koefisien sebagai berikut:

1. Konstanta, yaitu nilai variabel kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y) apabila variabel bebas sama dengan nol.
2. Pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

Dari hasil perhitungan parsial, ternyata variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y) pada alfa 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,485. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan bahwa kompensasi finansial secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

3. Pengaruh variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)

Dari hasil perhitungan parsial, ternyata variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y) pada alfa 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya koefisien regresi (b_2) sebesar 0,392. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan bahwa kompensasi non finansial secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel kompensasi finansial (X_1) dan hubungan karyawan (X_3) hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,839. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,705. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) sebesar 70,5%, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor kemampuan.

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang ditetapkan oleh PT. Jiwasraya (Persero) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y).

3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1 (Hasil Uji F/ Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F .

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig.F < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig.F > 0,05$ berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)(Y)	$F_{hitung} = 54,867$ $F_{tabel} = 3,20$ $Sig. F = 0,000$	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 46$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 54,867 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y).

b. Pengujian Hipotesis 2 (Uji t / Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero), maka

digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , sedangkan nilai t_{Tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,021 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig.t < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig.t > 0,05$ berarti H_0 diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 4.18

Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{Tabel}

Variabel	Nilai	Status
Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)	$t_{hitung} = 6,315$ $Sig. t = 0,000$ $t_{tabel} = 2,021$	Signifikan
Variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)	$t_{hitung} = 4,903$ $Sig. t = 0,000$ $t_{tabel} = 2,021$	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{Tabel} di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,021. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,315, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($6,315 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa dengan dengan semakin baiknya kompensasi finansial maka kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) juga akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,021. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 4,903, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($4,903 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kompensasi non finansial yang terdapat diperusahaan maka kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) juga akan mengalami peningkatan.

Dapat disimpulkan melalui perhitungan diatas bahwa t hitung kompensasi financial sebesar 6,315 dan perbandingannya $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($6,315 > 2,021$), sedangkan t hitung kompensasi non financial sebesar 4,903 dan perbandingannya $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($4,903 > 2,021$). Perhitungan tersebut menggambarkan bahwa kompensasi financial berpengaruh paling dominan.

F. PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Upaya pihak manajemen PT. Jiwasraya (Persero) dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan pihak manajemen PT. Jiwasraya (Persero) selama ini menurut karyawan karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Kenyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi yang meliputi finansial dan non finansial telah mendapat perhatian dari PT. Jiwasraya (Persero), sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan dengan sendirinya mempengaruhi kinerja yang telah dicapai.

Apabila dikaitkan dengan kebijakan pemberian kompensasi finansial, selama ini menunjukkan bahwa dalam kebijakan tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan telah menetapkan kebijakan bahwa tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja, tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki, tingkat kesesuaian gaji dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Selain memberikan gaji perusahaan memberikan insentif yaitu dengan berupaya untuk memberikan besar insentif sesuai dengan prestasi kerja, besar insentif sesuai dengan tanggung jawab dan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan di perusahaan. Selain itu pihak manajemen juga memberikan bentuk kompensasi non finansial yaitu dengan memperhatikan pekerjaan itu sendiri dalam hal ini mengenai peluang kenaikan jabatan dan pujian dari atasan dapat memberikan dukungan para karyawan untuk pencapaian kinerja

yang telah ditetapkan. Selain itu kondisi lingkungan kerja dalam hal ini mengenai rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas perlengkapan kerja telah terpenuhi secara maksimal dip perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan pencapaian atas kinerja para karyawan selama ini menunjukkan bahwa para karyawan mampu bekerja secara maksimal. Hasil tersebut dibuktikan dengan adanya kemampuan perusahaan dalam pencapaian hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (nilai determinasi 70,5%, sisanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan) dan parsial (t hitung kompensasi finansial 6,315 sedangkan kompensasi non finansial 4,903) dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mendukung atas keinginan karyawan dalam menjalankan aktivitas di perusahaan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini secara keseluruhan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002:118), bahwa melalui pemberian kompensasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2011), yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) dapat diuraikan sebagai berikut: kompensasi finansial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 yang masuk dalam kategori baik, kompensasi non finansial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori baik serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 yang masuk dalam kategori tinggi.
2. Hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hal itu dapat diketahui bahwa dari perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,867 > 3,20$)
3. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Kesimpulan tersebut dapat diketahui dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 6,315, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($6,315 > 2,021$) maka disimpulkan

bahwa maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 4,903, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($4,903 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)
 - a. Diharapkan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) selalu berupaya memberikan dukungan kepada para karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan. Upaya nyata yang dapat dilakukan dengan tetap memberikan gaji dan insentif dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan antara karyawan dengan perusahaan.
 - b. Pihak manajemen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) diharapkan selalu berupaya untuk memberikan dukungan kepada para karyawan dalam bekerja di perusahaan yaitu dengan memberikan tugas yang sesuai dengan proporsi kerja dan kemampuan para karyawan serta menciptakan kondisi atau lingkungan kerja nyaman sehingga para

karyawan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki para karyawan.

- c. Pihak manajemen harus memperhatikan fasilitas atau sarana dan prasarana kerja yang dimiliki sehingga keberadaan fasilitas tersebut benar-benar mampu mendukung upaya perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

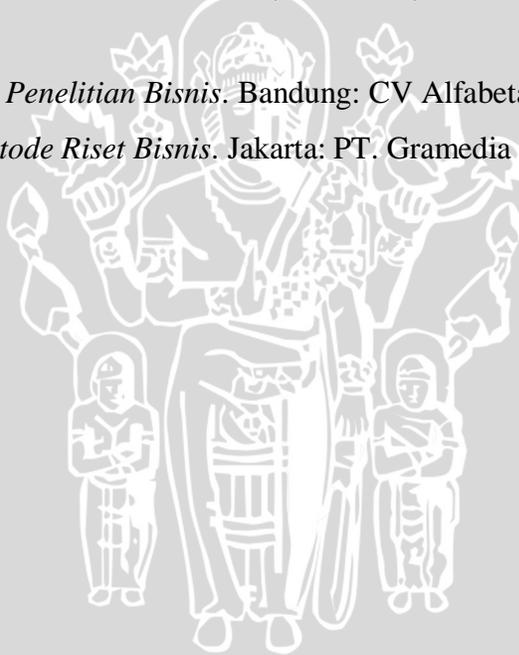
2. Bagi pihak lain.

Berdasarkan hasil analisis diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang sudah disebutkan dalam landasan teori yaitu faktor kemampuan dari karyawan itu sendiri. Dimana secara simultan dibuktikan 70,5% kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor kemampuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 1998, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus, 1993, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handayani. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Skripsi.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Manusia, Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Manusia Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Cetakan Kedua, PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2004, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung;Refika Aditama.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurastuti, Wiji. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Prasetyo. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Skripsi.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.

- Sari.2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, .Henry, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Singarumbun , M dan Sofian E. 1995. *Metode Penelitian Survey*.Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES .
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, Husain. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



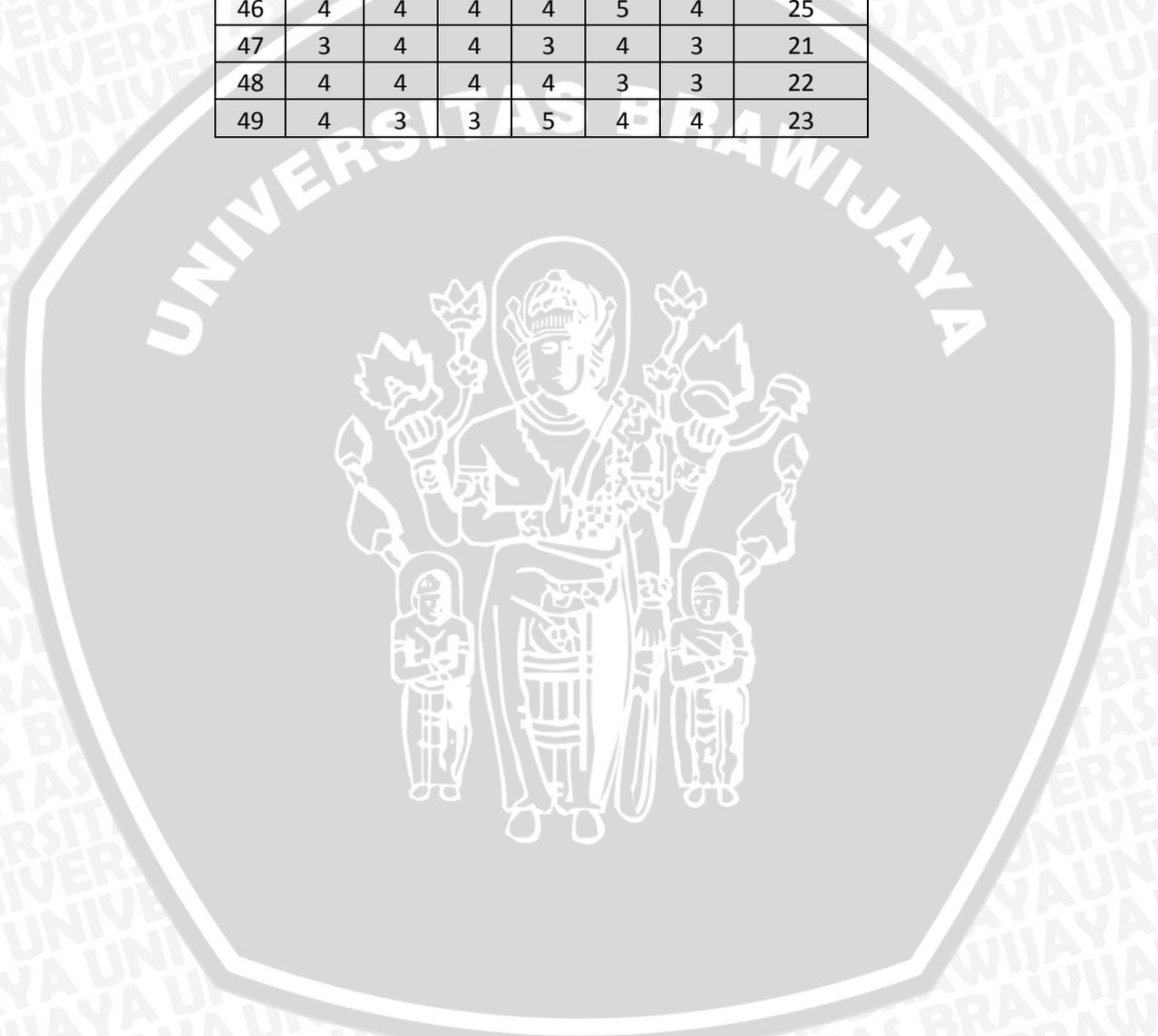
Daftar Lampiran

**SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
KOMPENSASI FINANSIAL**

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	3	4	4	4	5	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	3	4	23
6	3	3	4	3	4	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	3	4	4	23
9	3	3	4	4	4	4	22
10	4	3	4	3	3	4	21
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	3	3	4	4	3	21
13	5	4	4	4	5	4	26
14	3	4	3	4	4	4	22
15	3	3	4	4	4	3	21
16	4	3	3	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	4	4	4	3	24
19	3	4	3	3	3	4	20
20	4	5	4	4	4	3	24
21	4	4	4	4	4	3	23
22	3	3	4	3	3	4	20
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	4	3	4	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	3	4	4	3	4	21
27	4	4	5	4	3	3	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	4	3	4	3	20
30	4	3	3	4	5	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	4	3	4	3	21
33	4	3	3	4	4	4	22
34	3	4	4	3	4	4	22
35	4	3	4	4	3	4	22
36	3	4	4	5	4	4	24
37	4	3	3	4	4	3	21
38	3	3	4	3	3	4	20

Daftar Lampiran

39	5	4	4	4	3	4	24
40	4	3	3	4	3	3	20
41	3	4	4	4	4	4	23
42	4	3	4	3	4	4	22
43	3	4	3	4	4	4	22
44	4	3	3	4	4	4	22
45	4	4	4	4	4	3	23
46	4	4	4	4	5	4	25
47	3	4	4	3	4	3	21
48	4	4	4	4	3	3	22
49	4	3	3	5	4	4	23



Daftar Lampiran

**SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
KOMPENSASI NON FINANSIAL**

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	4	3	19
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	3	4	18
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	4	3	3	16
7	4	3	4	4	4	19
8	4	4	4	4	5	21
9	3	4	3	4	3	17
10	4	4	3	3	4	18
11	4	4	5	4	4	21
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	4	4	4	21
14	4	3	3	4	3	17
15	4	4	3	3	4	18
16	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	3	3	18
19	3	4	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	19
22	3	4	3	4	3	17
23	4	4	3	4	3	18
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	5	4	3	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	3	19
28	4	5	3	4	4	20
29	4	3	4	3	4	18
30	5	4	5	4	4	22
31	4	3	4	4	4	19
32	4	3	3	3	4	17
33	3	3	4	4	4	18
34	4	4	4	5	5	22
35	3	4	4	4	4	19
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	3	4	4	19

Daftar Lampiran

39	3	4	4	3	4	18
40	4	3	4	4	3	18
41	4	3	4	4	4	19
42	4	3	3	4	4	18
43	4	3	4	4	3	18
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	3	4	4	19
46	3	4	4	4	4	19
47	4	4	4	4	3	19
48	4	3	4	3	4	18
49	3	4	4	5	3	19

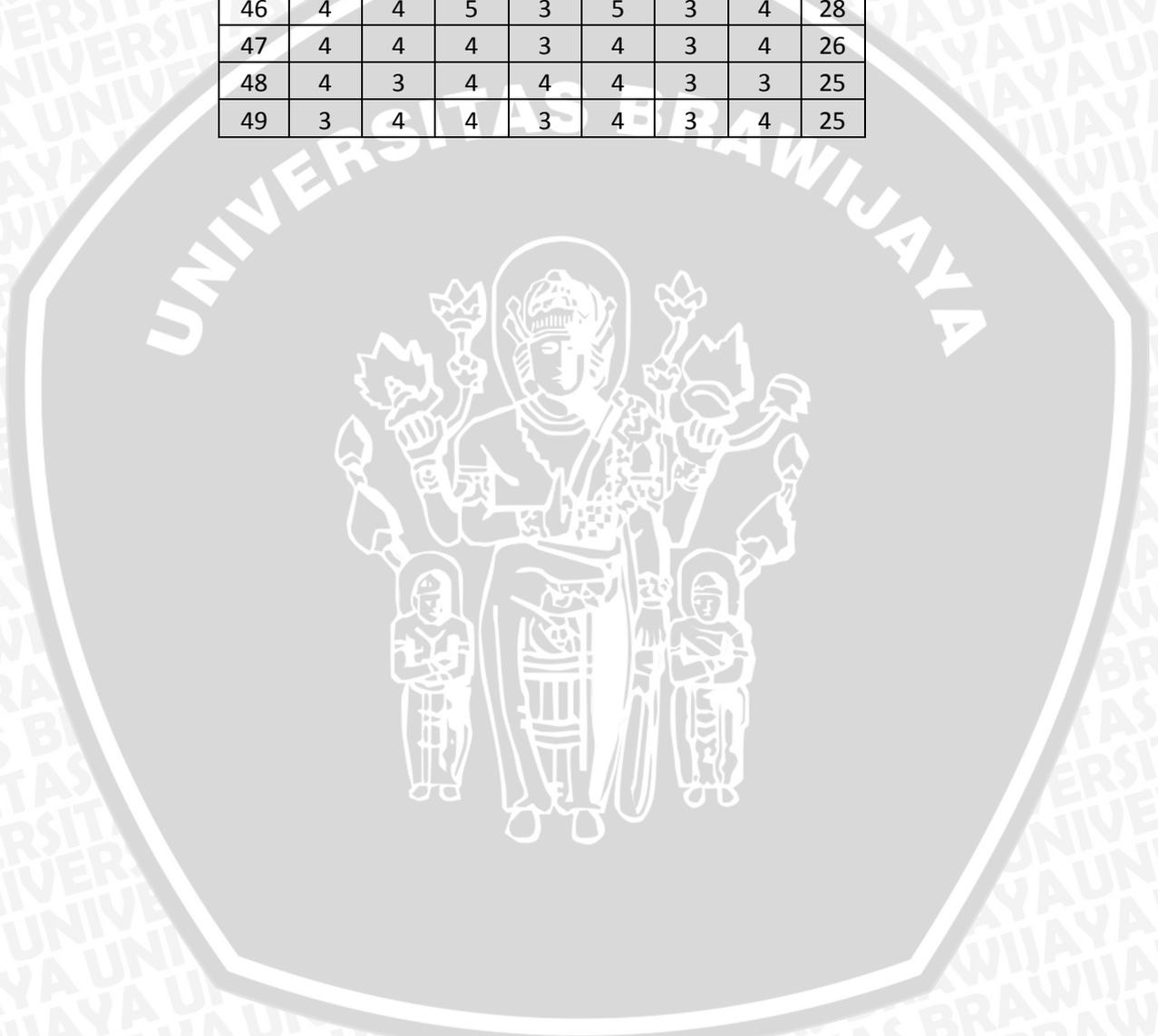


**SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
KINERJA KARYAWAN**

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
1	4	4	3	5	4	4	4	28
2	4	4	4	4	5	3	4	28
3	4	4	4	3	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	3	3	3	4	3	24
6	3	3	4	3	3	3	4	23
7	4	4	4	4	4	3	4	27
8	4	4	4	4	4	4	3	27
9	4	3	3	3	3	3	3	22
10	3	4	4	4	4	4	4	27
11	4	4	3	4	3	4	4	26
12	3	3	3	4	3	3	3	22
13	5	4	4	5	4	4	4	30
14	4	4	4	3	3	4	3	25
15	3	4	4	3	4	4	4	26
16	3	4	3	4	4	3	4	25
17	4	5	4	4	3	4	4	28
18	4	4	4	3	3	4	4	26
19	3	4	3	3	4	3	3	23
20	4	4	4	3	5	4	4	28
21	4	3	4	4	4	4	4	27
22	4	3	3	3	3	4	3	23
23	3	4	4	3	4	3	4	25
24	4	3	3	4	4	3	4	25
25	3	4	4	4	4	4	4	27
26	4	4	3	4	3	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	5	3	3	5	4	28
29	3	3	4	4	4	4	3	25
30	4	3	4	4	4	4	4	27
31	3	4	4	4	4	3	4	26
32	4	4	4	3	3	4	3	25
33	3	3	4	4	4	3	4	25
34	4	4	3	4	4	5	4	28
35	5	4	4	5	4	3	3	28
36	4	4	3	4	3	4	4	26
37	4	4	4	3	4	4	4	27
38	4	3	4	4	4	3	3	25

Daftar Lampiran

39	4	4	5	4	3	4	3	27
40	4	4	4	5	4	3	4	28
41	3	4	4	4	4	4	4	27
42	4	4	4	4	4	4	3	27
43	4	4	4	4	4	3	3	26
44	3	4	3	3	5	3	3	24
45	5	4	3	4	4	4	4	28
46	4	4	5	3	5	3	4	28
47	4	4	4	3	4	3	4	26
48	4	3	4	4	4	3	3	25
49	3	4	4	3	4	3	4	25



Daftar Lampiran

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	16	32,7	32,7	32,7
	4	31	63,3	63,3	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	20	40,8	40,8	40,8
	4	27	55,1	55,1	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	12	24,5	24,5	24,5
	4	36	73,5	73,5	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	13	26,5	26,5	26,5
	4	34	69,4	69,4	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	11	22,4	22,4	22,4
	4	35	71,4	71,4	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Daftar Lampiran

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	30,6	30,6	30,6
	4	33	67,3	67,3	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
Total		49	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,4	18,4	18,4
	4	37	75,5	75,5	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28,6	28,6	28,6
	4	33	67,3	67,3	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26,5	26,5	26,5
	4	33	67,3	67,3	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24,5	24,5	24,5
	4	34	69,4	69,4	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	



Daftar Lampiran

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	14	28,6	28,6	28,6
	4	33	67,3	67,3	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	14	28,6	28,6	28,6
	4	32	65,3	65,3	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	11	22,4	22,4	22,4
	4	37	75,5	75,5	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	14	28,6	28,6	28,6
	4	32	65,3	65,3	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3	18	36,7	36,7	36,7
	4	27	55,1	55,1	91,8
	5	4	8,2	8,2	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Daftar Lampiran

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28,6	28,6	28,6
	4	31	63,3	63,3	91,8
	5	4	8,2	8,2	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	42,9	42,9	42,9
	4	26	53,1	53,1	95,9
	5	2	4,1	4,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	34,7	34,7	34,7
	4	31	63,3	63,3	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
Total		49	100,0	100,0	



Daftar Lampiran

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompensasi Finansial
X1.1	Pearson Correlation	1	,319*	,129	,385**	,225	,166	,675**
	Sig. (2-tailed)		,025	,379	,006	,121	,255	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	,319*	1	,373**	,116	,255	,023	,664**
	Sig. (2-tailed)	,025		,008	,428	,077	,877	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	,129	,373**	1	-,055	,145	,030	,480**
	Sig. (2-tailed)	,379	,008		,708	,320	,839	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	,385**	,116	-,055	1	,104	,196	,540**
	Sig. (2-tailed)	,006	,428	,708		,477	,177	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	,225	,255	,145	,104	1	-,017	,529**
	Sig. (2-tailed)	,121	,077	,320	,477		,910	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	,166	,023	,030	,196	-,017	1	,392**
	Sig. (2-tailed)	,255	,877	,839	,177	,910		,005
	N	49	49	49	49	49	49	49
Kompensasi Finansial	Pearson Correlation	,675**	,664**	,480**	,540**	,529**	,392**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi Non Finansial
X2.1	Pearson Correlation	1	,166	,263	,143	,327*	,595**
	Sig. (2-tailed)		,256	,068	,326	,022	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	,166	1	,266	,295*	,299*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,256		,065	,039	,037	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	,263	,266	1	,201	,175	,618**
	Sig. (2-tailed)	,068	,065		,166	,230	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	,143	,295*	,201	1	,139	,565**
	Sig. (2-tailed)	,326	,039	,166		,339	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	,327*	,299*	,175	,139	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,022	,037	,230	,339		,000
	N	49	49	49	49	49	49
Kompensasi Non Finansial	Pearson Correlation	,595**	,688**	,618**	,565**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

Daftar Lampiran

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	,146	,037	,300*	-,082	,248	-,043	,492**
	Sig. (2-tailed)		,317	,803	,036	,577	,086	,767	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.2	Pearson Correlation	,146	1	,146	,011	,076	,250	,242	,515**
	Sig. (2-tailed)	,317		,317	,942	,603	,083	,093	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.3	Pearson Correlation	,037	,146	1	-,071	,181	,115	,177	,471**
	Sig. (2-tailed)	,803	,317		,629	,213	,431	,224	,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.4	Pearson Correlation	,300*	,011	-,071	1	,126	-,026	,028	,450**
	Sig. (2-tailed)	,036	,942	,629		,387	,862	,847	,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.5	Pearson Correlation	-,082	,076	,181	,126	1	-,245	,262	,407**
	Sig. (2-tailed)	,577	,603	,213	,387	,089	,089	,069	,004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.6	Pearson Correlation	,248	,250	,115	-,026	-,245	1	,198	,457**
	Sig. (2-tailed)	,086	,083	,431	,862	,089		,173	,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.7	Pearson Correlation	-,043	,242	,177	,028	,262	,198	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,767	,093	,224	,847	,069	,173		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,492**	,515**	,471**	,450**	,407**	,457**	,541**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,004	,001	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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



Daftar Lampiran

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,71	,540	49
X1.2	3,73	,638	49
X1.3	3,84	,514	49
X1.4	3,78	,587	49
X1.5	3,88	,564	49
X1.6	3,80	,499	49

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	19,02	2,354	,460	,409
X1.2	19,00	2,250	,392	,435
X1.3	18,90	2,760	,224	,521
X1.4	18,96	2,582	,255	,509
X1.5	18,86	2,625	,254	,509
X1.6	18,94	2,934	,131	,557

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,73	3,407	1,846	6



Daftar Lampiran

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,96	,538	49
X2.2	3,90	,653	49
X2.3	3,96	,576	49
X2.4	4,00	,540	49
X2.5	3,84	,553	49

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	15,69	2,300	,342	,547
X2.2	15,76	1,980	,403	,512
X2.3	15,69	2,217	,350	,543
X2.4	15,65	2,356	,302	,567
X2.5	15,82	2,236	,366	,534

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,65	3,148	1,774	5



Daftar Lampiran

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3,78	,550	49
Y1.2	3,80	,456	49
Y1.3	3,78	,550	49
Y1.4	3,71	,612	49
Y1.5	3,80	,577	49
Y1.6	3,61	,571	49
Y1.7	3,67	,516	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	22,37	2,612	,212	,369
Y1.2	22,35	2,648	,294	,337
Y1.3	22,37	2,654	,187	,382
Y1.4	22,43	2,667	,125	,418
Y1.5	22,35	2,773	,097	,430
Y1.6	22,53	2,671	,158	,397
Y1.7	22,47	2,546	,291	,330

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,14	3,292	1,814	7



Daftar Lampiran

Hasil Analisis Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 ^a	,705	,692	,891	1,095

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,057	2	43,529	54,867	,000 ^a
	Residual	36,494	46	,793		
	Total	123,551	48			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,526	1,793		4,196	,000		
	Kompensasi Finansial	,485	,077	,558	6,315	,000	,998	1,022
	Kompensasi Non Finansial	,392	,080	,434	4,903	,000	,988	1,012

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Daftar Lampiran

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,218	,13	,27	,99
	3	,003	30,564	,87	,73	,01

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,90	28,77	26,27	1,347	49
Residual	-1,559	2,254	,000	,872	49
Std. Predicted Value	-1,758	1,860	,000	1,000	49
Std. Residual	-1,751	2,531	,000	,979	49

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

