

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN VARIABEL  
MEDIATOR MOTIVASI KERJA**

(Studi Pada Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)

**SKRIPSI**

**ERICO GUSTA MAULANA  
145030201111004**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2019**

## Motto

Jadilah seseorang yang dikenang karena kebaikan bukan dikenal karena keburukan.



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap  
Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja  
(Studi pada Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)

Disusun oleh : Erico Gusta Maulana

NIM : 145030201111004

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Malang, 17 September 2019

Dosen Pembimbing

  
Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME  
19450408 197302 1 002

**TANDA PENGESAHAN**

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

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Oktober 2019

Jam : 10.00

Skripsi atas nama: Erico Gusta Maulana

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)

dan dinyatakan

LULUS

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua



**Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME**

**NIP. 19450408 197302 1 002**

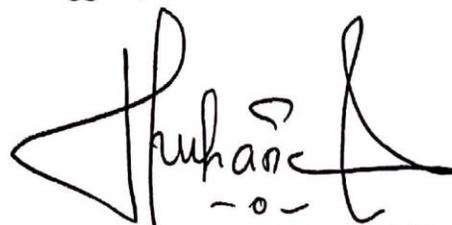
Anggota,



**Edlyn Khurotul Ain, SAB., M.AB., M.BA**

**NIP. 2013 048705312001**

Anggota,



**Dr. Ika Ruhana, S.Sos., M.Si**

**NIP. 197705222006042001**

## 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.

Apa bila 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, 23 September 2019



Erico Gusta Maulana  
145030201111004

## RINGKASAN

Erico Gusta Maulana, 2019. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)**. Prof. Dr. Bambang Swato Sunuharyo, ME.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan mediator variabel motivasi kerja studi pada PT Telkom Akses Pasuruan. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* dan juga menggunakan model analisis jalur, karena dalam penelitian ini antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat variabel mediator yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan pengaruh sebab dan akibat variabel tersebut.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,471. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,378. Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300. Sedangkan variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,440 dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial penting bagi karyawan PT Telkom Akses Pasuruan dalam memberikan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

## SUMMARY

*Erico Gusta Maulana, 2019. Effects of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance with Mediator Variables Work Motivation (Study of Bangkalan branch of PT Telkom Access Pasuruan). Prof. Dr. Bambang Swato Sunuharyo, ME.*

*This study aims to find out and explain: the effect of financial and non- financial compensation on the performance of employees with mediators of work motivation study variables at PT. Pos Indonesia, Bangkalan branch. The method in this study uses a quantitative approach to the type of explanatory research and also uses the path analysis model, because in this study between independent variables and dependent variables there are mediator variables that affect both variables. This study aims to explain the relationship between the causes and effects of these variables.*

*The results of this study indicate that the financial compensation variable has a significant effect on work motivation of 0.471. Non-financial compensation variables significantly influence work motivation of 0.378. Financial compensation variables significantly influence employee performance by 0.300. While the non- financial compensation variables significantly influence employee performance at 0.440. And work motivation variables significantly influence employee performance by 0.439. The results of the study show that financial and non- financial compensation is important for employees of PT Telkom Access Pasuruan branch in providing work motivation so as to improve employee performance.*

***Keywords : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Motivation, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

4. Bapak Prof Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat, serta petunjuk hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis atas ilmu dan nasehatnya yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan, semoga dapat bermanfaat di masa depan.
6. Seluruh Dosen, Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis sehingga kepengurusan administrasi penyusunan skripsi ini menjadi lancar.
7. Kedua orang tua tercinta, Ibu Wiwik Sarwini dan Bapak Haryanto serta kepada adik saya Vico Regian Havip dan Shakira Emilia Nasli terima kasih telah memberikan doa restu, semangat serta dukungan baik moril maupun spiritual kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman tersayang saya, Gitajiwa Sekarnusa Ganies terimakasih banyak untuk segala bentuk kebaikan, bantuan dan dukungan tiada henti.
9. Sahabat seperjuangan kuliah, Joddy, Thesar, Rival, Erfan, Enggar, Bery, Tomo, Rahmad dan teman-teman Classi yang telah memberikan dukungan, semangat serta kenangan tak terlupakan selama di bangku perkuliahan.

10. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2014.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Malang, 18 Oktober 2019

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>MOTTO .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Empiris.....	10
B. Tinjauan Teoritis.....	13
1. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi.....	13
b. Fungsi Kompensasi.....	14
c. Tujuan Kompensasi.....	15
d. Asas-asas Kompensasi.....	16
e. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
f. Jenis-jenis Kompensasi.....	20
2. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
b. Teori Motivasi Kerja.....	27
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	29
3. Kinerja Karyawan.....	32
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	32
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	33
c. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	35
C. Hubungan Antar Variabel.....	35
1. Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	35

2. Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
3. Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja.....	37
4. Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
D. Kerangka Konsep dan Hipotesis.....	38
1. Kerangka Konsep.....	38
2. Model Hipotesis.....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	42
1. Variabel Penelitian.....	42
2. Definisi Operasional.....	43
3. Skala Pengukuran.....	48
D. Populasi dan Sampel.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	49
E. Sumber Data.....	51
F. Metode Pengumpulan Data.....	51
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
1. Uji Validitas.....	53
2. Hasil Uji Validitas.....	53
3. Uji Reliabilitas.....	55
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	55
H. Teknik Analisa Data.....	56
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
2. Analisis Jalur.....	56
I. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	58

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	59
B. Gambaran Umum Responden.....	72
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	72
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	74
C. Analisis Data.....	74
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial.....	75

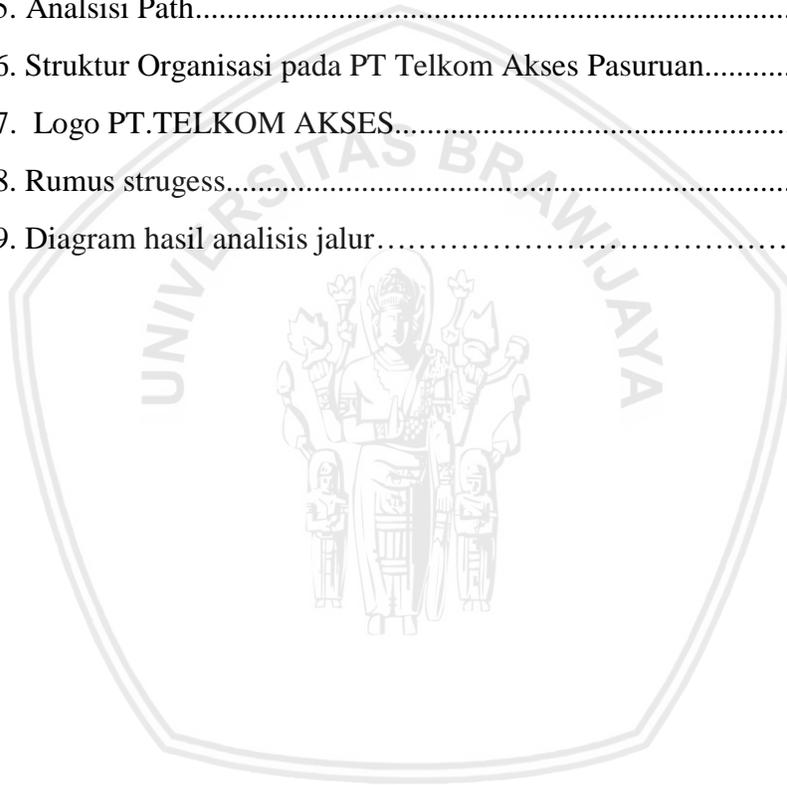
b. Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial.....	80
c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	86
d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	91
2. Hasil Analisis Jalur.....	95
a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja	95
b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
c. Pengaruh Kompensasi Non finansial Terhadap Motivasi Kerja .....	97
d. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	98
f. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediato Motvasi Kerja	99
D. Pembahasan.....	101
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
 DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	109

## Daftar tabel

Tabel 2.1 Hasil penelitian terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Variabel, indikator, dan item.....	47
Tabel 3.2 Penentuan skor jawaban responden.....	49
Tabel 3.3 Distribusi Sampel Penelitian.....	50
Tabel 3.4 Hasil uji validitas.....	53
Tabel 3.5 Hasil uji reliabilitas.....	55
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	77
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	81
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	86
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	91
Tabel 4.9 Hasil Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	96
Tabel 4.10 Hasil Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
Tabel 4.11 Hasil Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja.....	97
Tabel 4.12 Hasil Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
Tabel 4.13 Hasil Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
Tabel 4.14 Hasil Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan mediator Motivasi Kerja.....	99

## Daftar gambar

Gambar 1. Komponen-Komponen Program Kompensasi.....	26
Gambar 2. Model Motivasi dari Content Theory.....	28
Gambar 3. Kerangka Konsep.....	39
Gambar 4. Model Hipotesis.....	39
Gambar 5. Analsisi Path.....	57
Gambar 6. Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan.....	61
Gambar 7. Logo PT.TELKOM AKSES.....	71
Gambar 8. Rumus strugess.....	76
Gambar 9. Diagram hasil analisis jalur.....	100



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner.....	109
Lampiran 2 Reabilitas.....	114
Lampiran 3 Validitas.....	115
Lampiran 4 Distribusi frekuensi jawaban.....	119
Lampiran 5 Analisis jalur.....	127



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi memiliki tujuan yang didasari oleh beberapa faktor dan saling terikat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya. Menurut Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno (2009:19) mengatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan berbagai tantangan.” Menurut Wirawan (2009:1), “Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Seorang karyawan dalam perusahaan pasti akan menerima kompensasi sebagai balas jasa. Perusahaan yang membutuhkan karyawan untuk melaksanakan tujuan. Kepuasan akan kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak dengan kinerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan juga terkait dengan hasil dan tujuan perusahaan yang akan berubah. Menurut Siagan (2002) dalam Ginanjar (2013: 2), “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.” Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang sepatutnya memiliki faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.” Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja. Menyelesaikan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Organisasi perusahaan memperhatikan aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan adalah merupakan suatu cara untuk menjaga aset sumber daya manusia perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. (As'ad, 2001: 22). Menurut Harsuko (2011:50), “Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik.”

Dapat diasumsikan bahwa kinerja karyawan juga termasuk komponen penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun maka hasil yang akan diperoleh perusahaan akan menurun juga. Sebaliknya, jika kinerja karyawan naik maka hasil yang akan diperoleh perusahaan akan naik atau

meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kinerja adalah motivasi.

Pemimpin selaku kepala dari organisasi harus menciptakan motivasi kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Pemberian motivasi kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Perusahaan harus melakukan dalam berbagai hal agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Selain melaksanakan tugas dan kewajibannya, karyawan juga memiliki hak yang harus mereka terima. Salah satunya adalah imbalan dari hasil kerjanya atau dalam istilah manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan kompensasi.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk dan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini dipertegas dengan pernyataan menurut Handoko, (2001:155) "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi". Dengan kata lain karyawan bekerja untuk perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Beberapa dari definisi di atas, tampak beberapa para ahli mengemukakan pengertian kompensasi yang beragam meskipun pada dasarnya tak ada perbedaan yang terlalu mencolok, tetap memiliki arti yang sama. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan,

bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan atas jasa yang di bayarkan dalam bentuk uang, sementara itu untuk kompensasi non finansial adalah imbalan yang dibayarkan dalam bentuk selain uang. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Setiap perusahaan harus tepat memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan jujur. Kompensasi yang besar diberikan oleh perusahaan menunjukkan keuntungan yang didapat oleh perusahaan menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat baik sehingga perusahaan mampu memberikan kompensasi yang besar.

PT Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PT Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat

indonesia. Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di indonesia. Selain Instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT Telkom Akses adalah *Network Terminal Equipment* (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M – *Operation & Maintenance*) jaringan akses.

Kebutuhan akan pemberian kompensasi pun menjadi hal yang vital bagi perusahaan PT TELKOM AKSES Pasuruan ini terlebih untuk menghindari adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak memadainya kompensasi yang di terima. Peneliti melakukan penelitian di PT Telkom Akses Pasuruan karena pertimbangan bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai balas jasa atas motivasi dan kinerja yang diberikan oleh karyawannya. Alasan kedua karena perusahaan PT Telkom Akses dituntut memberikan pelayanan dan jasa yang memuaskan bagi konsumen, sehingga dibutuhkan SDM yang salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai dengan kinerja karyawan guna mencapai motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi (Studi pada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan ?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan ?
4. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan ?
5. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.

4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

##### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya perihal manajemen sumber daya manusia di sektor kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan (PT TELKOM AKSES Pasuruan) dalam melakukan fungsi manajemen khususnya pada pengelolaan manajemen sumber sumber daya manusia. Bagian Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mengkaji karyawan sehingga melalui penelitian diharapkan dapat memberikan dampak

positif untuk perkembangan kinerja karyawan baik dari segi kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di suatu perusahaan serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan tindakan selanjutnya.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris berisi tentang penelitian terdahulu, sedangkan tinjauan teoritis berisi tentang teori kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam bab ini juga menjelaskan tentang hubungan antar variabel, model konsep dan hipotesis.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan

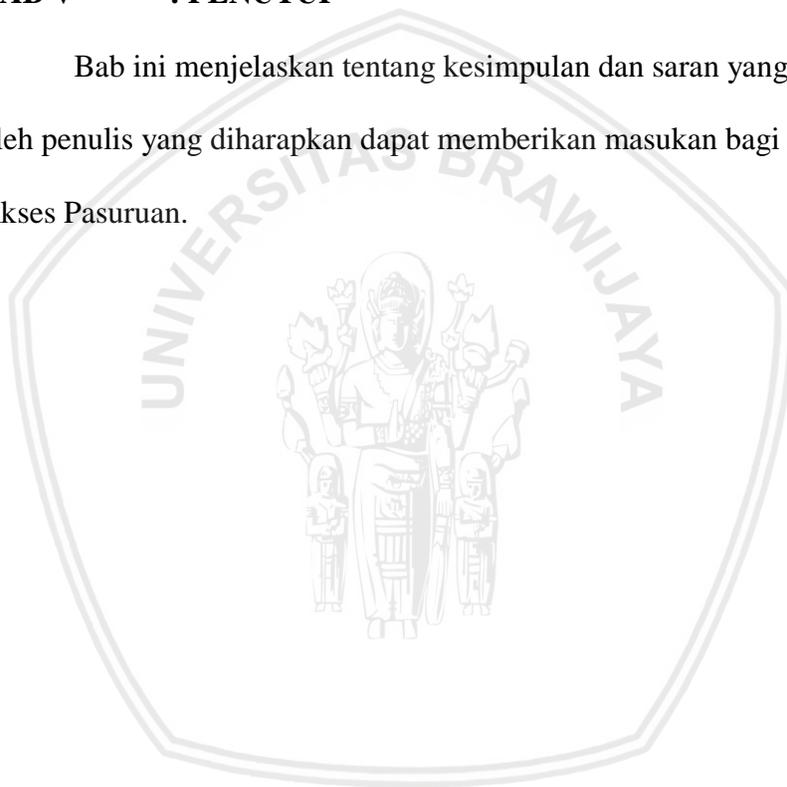
sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

#### 4. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum PT Telkom Akses Pasuruan, gambaran umum responden, hasil dan pembahasan penelitian.

#### 5. **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Telkom Akses Pasuruan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

1. Rima Fitri Rufaidah (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research*, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel ini berjumlah 75 responden. Jadi berdasarkan hasil penelitian ini pertama, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Keempat, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan. Kelima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan. Variabel kompensasi finansial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
2. Mahar Nur Sasongko (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research*, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Sampel ini berjumlah 57 responden. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui besaran pengaruh yang ditimbulkan. Ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berarti apabila kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan, dan ketika melalui motivasi kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Zairina Afrida (2012), dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian yang digunakan adalah eksplanatory serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 73 orang karyawan. Hasil penelitian ini kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator yang memediasi kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya judul penelitian, variabel, analisis data dan hasil penelitian disajikan dalam tabel 2.1

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian dan Judul	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
Rima Fitri Rufaidah (2016) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi dan kinerja karyawan	Variabel : Kompensasi finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)  Analisis Data : Uji Analisis Jalur	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Mahar Nur Sasongko (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Motivasi sebagai Variabel Intervening	Variabel : Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)  Analisis Data : Uji Analisis Jalur	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
Zairina Afrida (2012), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap	Variabel : Kompensasi finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dan Judul	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Analisis Data : Uji Analisis Jalur	Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator yang memediasi kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi harus dikelola dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.

Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut sudut pandangan organisasi perusahaan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada

perusahaan. Melihat sisi karyawan, kompensasi sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa secara finansial maupun non finansial kepada karyawan atas kontribusi terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja karyawan.

#### **b. Fungsi Kompensasi**

Pemberian finansial yang adil dan jujur harus dilakukan oleh semua perusahaan karena itu adalah hak karyawan yang sudah memberikan kontribusi ke perusahaan.

Menurut Samsuddin (dalam Sinambela 2016:225) fungsi kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih dan efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

### c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi ini juga untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) yaitu:

1) Ikatan kerja sama

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

2) Kepuasan kerja.

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

3) Pengadaan efektif.

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

4) Motivasi.

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

5) Stabilitas karyawan.

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

6) Disiplin.

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

7) Pengaruh serikat kerja.

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

8) Pengaruh pemerintah.

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

**d. Asas-Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### 1). Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

### 2). Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

## e. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:127) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif semakin membesar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk dan sedikit, kompensasi relatif kecil.

5) Biaya hidup

Apabila biaya hidup disuatu daerah tinggi, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di suatu daerah rendah, tingkat kompensasinya relatif kecil.

6) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil.

7) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, balas jasa yang diterima akan besar. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, tingkat kompensasi relatif kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian maju, tingkat kompensasinya semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar, tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Akan tetapi, jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasi relatif rendah.

#### **f. Jenis-jenis kompensasi**

##### **1. Kompensasi Finansial**

###### **a. Pengertian kompensasi finansial**

Rivai (2014: 542) mengatakan bahwa “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.” Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diuraikan lebih lanjut bahwa kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi dalam bentuk uang yang pembayarannya tidak langsung dibayarkan kepada karyawan, biasanya kompensasi ini membutuhkan waktu tertentu dalam pembayarannya. Sementara itu, untuk kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan dan diterima langsung oleh karyawan dalam waktu pembayaran itu juga.

Ada beberapa komponen dari kompensasi finansial menurut Sutrisno (2009:183) “Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, insentif.” Ketiga komponen tersebut merupakan komponen dari kompensasi finansial, yakni bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang.

### 1) Gaji

Menurut Rivai, (2014:544) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

### 2) Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada karyawan. Simamora (2006:541) menyebutkan contoh-contoh tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh tunjangan.

### 3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan

berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat.

## 2. Kompensasi Non Finansial

### a) Pengertian Kompensasi Non Finansial

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Simamora (2006:444), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja.

Menurut Simamora (2006:443), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

#### 1) Pekerjaan, dapat berupa:

##### a) Tugas yang menarik

Dengan adanya tugas-tugas yang menarik, karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan baik karena mereka menikmati pekerjaan yang dijalani.

##### b) Tantangan bekerja

Untuk sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang atau cenderung monoton akan dapat memacu ketidakpuasan dalam bekerja atau bahkan membuat pegawai tersebut keluar dari organisasinya demi mencari

pekerjaan yang dianggap lebih menantang dan memberi kepuasan tersendiri.

c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

d) Kesempatan mendapatkan pengakuan

Pengakuan adalah suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah organisasi sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam organisasi.

e) Tujuan yang ingin dicapai

Perasaan karyawan atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

2) Lingkungan kerja, dapat berupa:

a) Kebijakan yang sehat

Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung organisasi saja sehingga organisasi terkesan sewenang-wenang dalam menentukan kebijakan bagi karyawan, selain itu kebijakan-kebijakan tersebut harus mampu mendukung karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan serta berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan pegawai dengan demikian kepuasan kerja akan diperoleh pegawai.

b) Supervisi yang kompeten

Pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan untuk karyawannya untuk ikut berpartisipasi dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya sehingga otomatis kemampuan karyawan juga ikut berkembang dan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

c) Lingkungan kerja yang nyaman

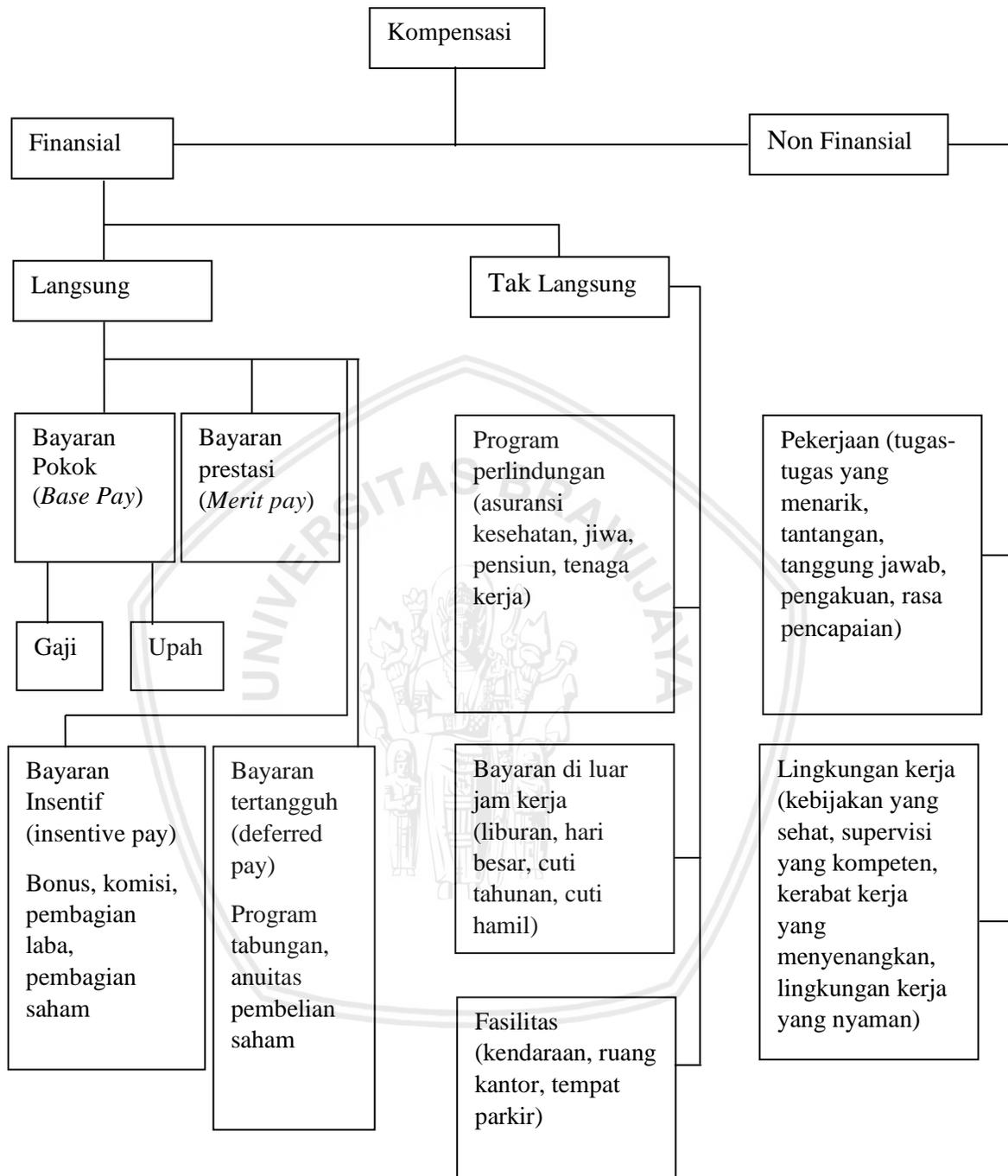
Tempat kerja seseorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d) Kerabat kerja yang menyenangkan

Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan mudah dan cepat, selain itu dengan keeratan hubungan dengan

rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga pegawai akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan





**Gambar 1. Komponen-Komponen Program Kompensasi**

*Sumber: Simamora (2006:443)*

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2016:141) menyebutkan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong keinginan karyawan untuk bekerja, agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. “

Hamalik (dalam Sutrisno, 2009:111) mengatakan dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses
- 2) Menentukan karakter dari proses ini.

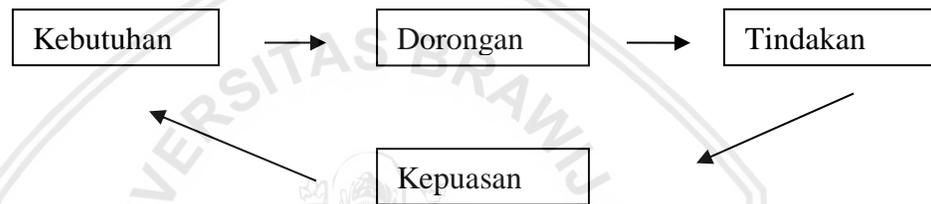
Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001)

### b. Teori Motivasi Kerja

Dalam organisasi tanpa adanya komitmen dan usaha dari para karyawannya tidak akan berhasil. Para manager dan pakar manajemen merumuskan teori tentang motivasi. Teori motivasi Sutrisno (2009:121) dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

### 1) Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.



**Gambar 2. Model Motivasi dari Content Theory**  
 Sumber : Edy Sutrisno (2009:121)

#### a) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- 1) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.

- 2) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi..

### c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### 1) Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

##### a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai;
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam

kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

### a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk

masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengetian Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2016:481) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Jadi definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja juga merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Menurut Mangkunegara (2009:75) terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Penerapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan sekaligus mengetahui besarnya penyimpangan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan hasil kinerja yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu standar kinerja diperlukan sebagai tolak ukur bagi kinerja karyawan. Bangun (2012:234) menyebutkan ada lima untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga menuntut karyawan memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerja.

**c. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Dharma (2003:378) pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga hal berikut:

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Perhitungan secara kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu, seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

**C. Hubungan Antar Variabel**

**1) Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Notoatmojo (2003:153) menyatakan bahwa “besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja, dan

kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar karyawan akan memperoleh kepuasa kerja dan termotivasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat atau tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan karyawan akan menurun.”

Kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan meskipun bukan satu-satunya yang dapt memotivasi kerja karyawan, namun dengan kompensasi yang berupa gaji, insentif, tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja, hal tersebut lebih dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut. dengan kompensasi yang diberikan berdasarkan besarnya nominal yang diperoleh, serta kesesuaian waktu pembayaran, maka dapat mendorong karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan tersebut. Hubungan ini didukung dengan jurnal Trisantana (2008) bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

## 2) **Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Samsudin (2006:187) mengemukakan bahwa, “Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif maupun tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi finansial merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi finansial mempengaruhi secara langsung motivasi dan motivasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dan variable kompensasi finansial

mempengaruhi secara tidak langsung variable kinerja karyawan. Hubungan ini didukung dengan skripsi Rahmawati (2014:60) bahwa terdapat hubungan dan cukup kuat antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan.

### 3) **Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja**

Handoko (2000:155) mengatakan “Suatu departemen personalia meningkatkan motivasi karyawan adalah melalui motivasi.” Dapat dikatakan dengan pemberian kompensasi baik finansial atau non finansial, langsung dan tidak langsung, bisa mendorong adanya sikap kepuasan dan ketidak puasan terhadap sistem pemberian kompensasi perusahaan. Penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi non finansial pun dapat menimbulkan adanya motivasi atau sikap puas terhadap sistem pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan. Hubungan ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Rima (2016) bahwa kompensasi non finansial memiliki hubungan yang cukup kuat.

### 4) **Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian kompensasi dapat mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan seperti yang dikatakan Simamora, (2006:451) “Individu termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan didistribusikan dengan adil. Semakin mereka diimbali secara berimbang dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama, semakin mereka menghargai pekerjaan mereka di dalam organisasi mereka.

Hubungan ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Afrida (2012) bahwa kompensasi non finansial memiliki hubungan.

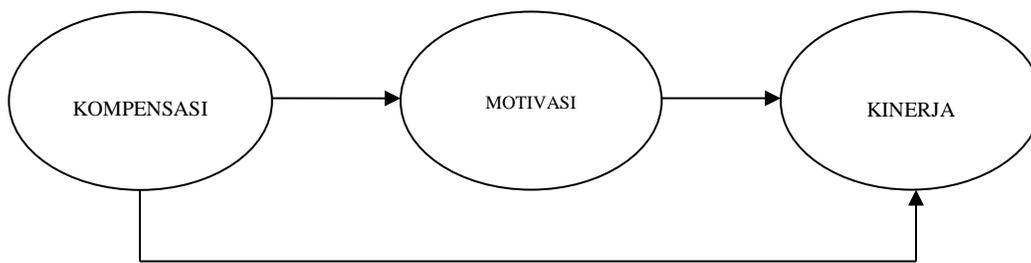
#### 5) **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seorang tersebut rendah. Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.” Hubungan ini didukung oleh penelitian Octavianasari (2017) bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

### **D. Kerangka Konsep dan Hipotesis**

#### **1. Kerangka Konsep**

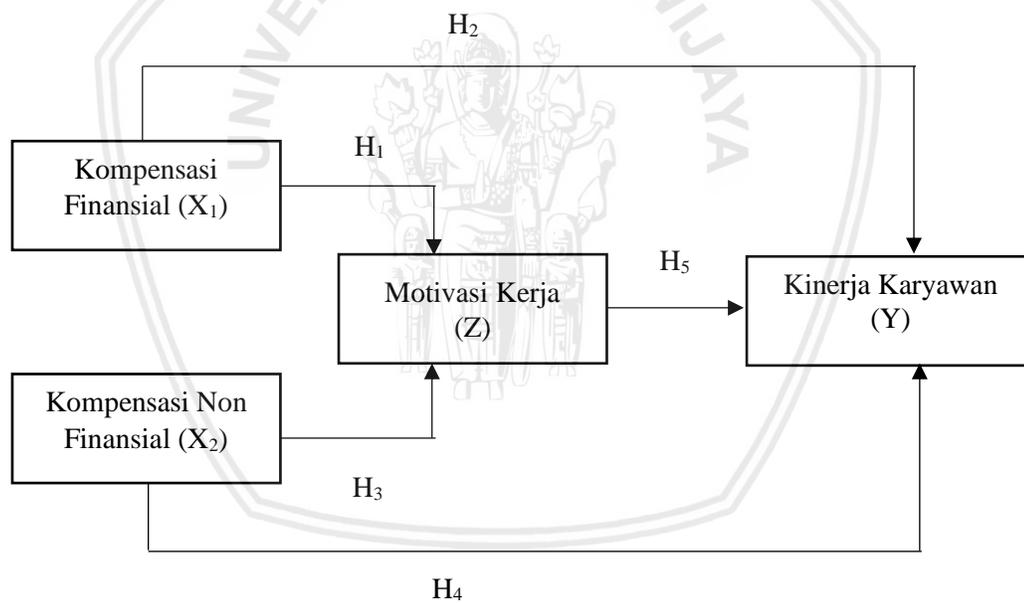
Berikut adalah kerangka pikir untuk penelitian pengaruh kompensasi finansial dan non finansial melalui motivasi terhadap kinerja karyawan



**Gambar 3. Kerangka Konsep**

**2. Model Hipotesis**

Dari kerangka konsep diatas maka dapat dirumuskan adanya model hipotesis dengan kerangka berikut ini.



**Gambar 4. Model Hipotesis**

Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

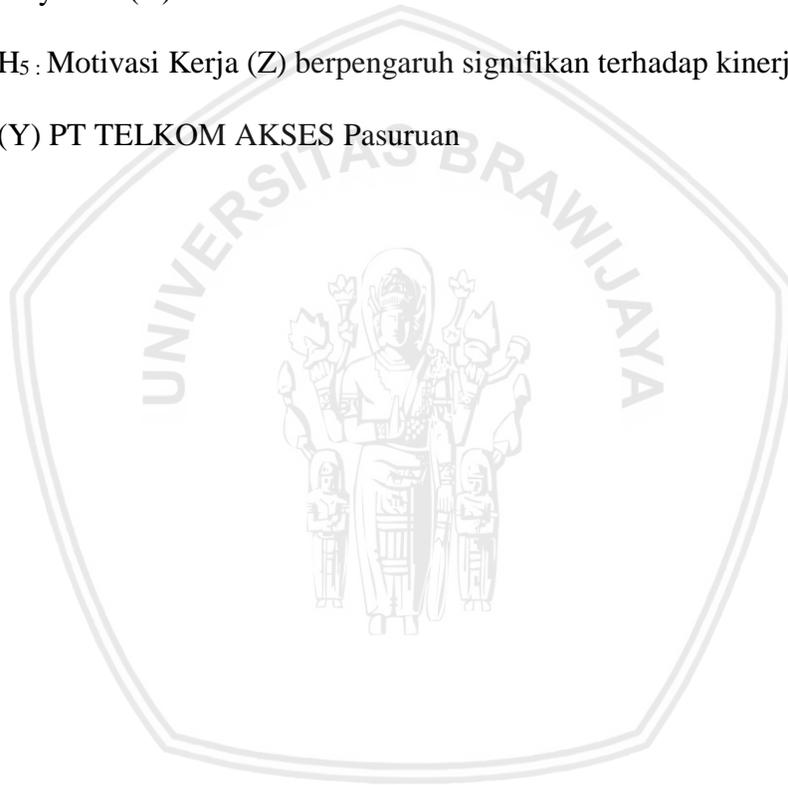
H<sub>1</sub> : Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan

H<sub>2</sub> : Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT TELKOM AKSES Pasuruan

H<sub>3</sub> : Kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan PT TELKOM AKSES Pasuruan

H<sub>4</sub> : Kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT TELKOM AKSES Pasuruan

H<sub>5</sub> : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT TELKOM AKSES Pasuruan



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan pengujian statistik. Menurut Sugiyono (2016:8) “Metode penelitian kuantitatif adalah diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”. Berdasarkan obyek dan tujuan yang ditetapkan, jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory reseach* (penjelasan).

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan pada PT. Telkom Akses Pasuruan Jalan Panglima Sudirman No 59 Kec. Purworejo Kota Pasuruan. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena perusahaan bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan oleh peneliti, permasalahan yang ada di PT. Telkom Akses Pasuruan ada juga karena kinerja karyawan yang kurang maksimal karena banyaknya complain dari pengguna jasa PT.

Telkom Akses, selain itu penelitian ini dipilih karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

### C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

#### 1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Sementara itu Creswell (2016:69) memberikan pernyataan bahwa “Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi.”

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat di ketahui keterkaitan antar variabel satu dengan yang lainnya. Peneliti menggunakan tiga variabel yaitu:

##### a. Variabel bebas (*independent variable*).

Menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Pada penelitian ini variabel terdapat dua variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2).

##### b. Variabel mediator (*intervening*).

Menurut Sugiyono (2016:39) “ variabel intervening adalah variabel secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan

dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Pada penelitian ini Motivasi sebagai Variabel Mediator.

c. Variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Creswell (2015:70) “Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan outcome atau hasil pengaruh variabel bebas. Istilah lain untuk variabel bebas adalah variabel *criterion, outcome, effect, dan response*.”

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah bentuk penjabaran dari variabel penelitian. Penjabaran ini dilakukan sampai detail ke indikatornya agar memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan membuktikan adanya keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial (X1)

Kompensasi finansial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah

:

### 1. Gaji (X1.1)

Pembayaran berupa uang yang dibayarkan rutin untuk imbalan balas jasa, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan yang sudah disepakati sebelumnya.

### 2. Tunjangan (X1.2)

Imbalan tidak langsung yang diberikan karyawan biasanya mencakup tentang jaminan kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), cuti, pensiun, dan lain sebagainya.

### 3. Insentif (X1.3)

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Indikator pemberian insentif berkaitan dengan item besarnya insentif yang didapat sesuai dengan kinerja karyawan dan dengan jabatan atau kedudukan dalam perusahaan.

### b. Kompensasi Non Finansial (X2)

Kompensasi non finansial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan oleh perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Promosi (X2.1)

Keadaan dimana seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam tingkat pembayarannya, tanggung jawabnya dan jabatan.

### 2. Lingkungan kerja (X2.2)

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja karyawan seperti tata ruang kerja yang tepat, cahaya ruang, serta hubungan baik antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan lain.

### c. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Adapun indikator variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Eksistensi (Z.1)

Kelompok eksistensi memperlihatkan tentang pemberian persyaratan keberadaan materi dasar kita, mencakup butir-butir yang dijelaskan Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

#### 2. Keterhubungan (Z.2)

Kelompok keterhubungan, hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan

status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang lain, dan hasrat ini dijelaskan dengan kebutuhan Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

### 3. Petumbuhan (Z.3)

Kebutuhan pertumbuhan hasrat intrisik untuk perkembangan pribadi yang mencakup komponen intrisik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik yang mencakup pada aktualisasi diri.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja yang diukur dalam penelitian ini adalah ukuran individu karena ukuran individu karyawan bisa mencerminkan bagaimana perusahaan tersebut mengelola karyawan secara tepat.

Adapun indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Kuantitas (Y.1)

Dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau pesentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.

##### 2. Kualitas (Y.2)

Dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

##### 3. Ketepatan waktu (Y.3)

Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
<b>Kompensasi</b>	Kompensasi finansial (X1)	Gaji (X1.1)	1. Kecukupan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan (X1.1.1) 2. Pemberian gaji ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan (X1.1.2)
		Tunjangan (X1.2)	1. Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan (X1.2.1) 2. Pemberian tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan (X1.2.2)
		Insentif (X1.3)	1. Besarnya insentif sesuai dengan kinerja karyawan (X1.3.1) 2. Kesesuaian insentif dengan jabatan dan kedudukan dalam perusahaan (X1.3.2)
	Kompensasi non finansial (X2)	Pekerjaan itu sendiri (X2.1)	1. Tugas-tugas yang menarik (X2.1.1) 2. Tantangan bekerja (X2.1.2) 3. Tanggung jawab dalam bekerja (X2.1.3) 4. Kesempatan untuk mendapatkan pengakuan (X2.1.4) 5. Tujuan yang ingin dicapai (X2.1.5)
		Lingkungan Kerja (X2.2)	1. Kebijakan-kebijakan yang sehat (X2.2.1) 2. Supervisor yang kompeten (X2.2.2) 3. Rekan kerja yang menyenangkan (X2.2.3) 4. Lingkungan kerja yang nyaman (X2.2.4)
<b>Motivasi</b>	Motivasi kerja (Z)	Eksistensi (Z.1)	1. Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan. (Z.1.1) 2. Kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan (Z.1.2)
		Keterhubungan (Z.2)	1. Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik (Z.2.1) 2. Kerjasama karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. (Z.2.2) 3. Kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik (Z.2.3)
		Pertumbuhan (Z.3)	1. Adanya keinginan untuk bekerja menjadi lebih baik (Z.3.1)

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Adanya peluang untuk meningkatkan karir (Z.3.2)</li> <li>3. Dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas (Z.3.3)</li> </ol>
<b>Kinerja</b>	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas Pekerjaan (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y.1.1)</li> <li>2. Mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya (Y.1.2)</li> </ol>
		Kualitas (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan (Y.2.1)</li> <li>2. Mampu bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan (Y.2.2)</li> </ol>
		Ketepatan waktu (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan (Y.3.1)</li> <li>2. Mampu memulai pekerjaan dengan tepat waktu (Y.3.1)</li> </ol>

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2016:92). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat dan komunikatif. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2016: 93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Uraian mengenai contoh jawaban dan skor yang di dapatkan dengan menggunakan Skala Likert dapat di lihat pada tabel 2.

**Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Responden**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:94)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:80). Penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan yang berjumlah 136.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016: 81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional random sampling. Alasan menggunakan Proportional random sampling karena karyawan di Telkom Akses Pasuruan terdiri dari beberapa divisi selain itu supaya acak dan merata. Seluruh karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan berjumlah 136 orang.

Perhitungan Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolerir

$$N = 136 \quad e = 0,05$$

$$\text{Sehingga : } n = \frac{136}{1 + 136(0,05)^2} = 101,4$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 101 orang. Berikut adalah perhitungan Proportional random sampling :

**Table 3.3 Distribusi Sampel Penelitian**

Divisi	Populasi	Proporsi jumlah sampel	Sampel
Divisi Assurance	34 orang	$\frac{34}{136} \times 101 = 25,26$	25 orang
Divisi Provisioning	41 orang	$\frac{41}{136} \times 101 = 30,44$	30 orang
Divisi Maintenance	25 orang	$\frac{25}{136} \times 101 = 18$	19 orang
Divisi SDI & Deployment	20 orang	$\frac{20}{136} \times 101 = 14,85$	15 orang
Divisi Shared Service	16 orang	$\frac{16}{136} \times 101 = 11,88$	12 orang
Total	136 orang		101 orang

## **E. Sumber Data**

Sumber data merupakan sarana untuk mencari data yang akan dibutuhkan. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah orang atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian sebagai sumber informasi. Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari tangan pertama di lapangan. Data primer dalam penelitian ini di dapatkan dari responden dengan menyebarkan kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini di dapatkan dari PT Telkom Akses Pasuruan berupa dokumen tentang gambaran dari perusahaan, struktur organisasi, visi, misi, dan data-data lain yang mendukung penelitian ini.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Berikut adalah instrumen yang digunakan pada penelitian ini dalam mengumpulkan data sesuai dengan metode pengumpulan data.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142), “ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner ini berupa daftar pernyataan dan pertanyaan tertulis yang terstruktur dan sistematis diajukan kepada responden untuk diisi oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pedoman yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data lain yang diperlukan untuk kelancaran penelitian. Dokumentasi ini dilakukan melalui pencatatan atau pun dokumentasi secara foto perusahaan. Data yang di dokumentasi oleh peneliti merupakan data dari perusahaan.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas di perlukan peneliti untuk menguji item-item yang ada pada variabel penelitian supaya menghasilkan kesimpulan yang akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan *software* statistika yaitu *SPSS 22*.

### 1. Uji Validitas

Arikunto (2013: 168) menyebutkan “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa

yang akan diukur.” Selain itu, Arikunto (2013:169) memaparkan langkah-langkah dalam uji validitas antara lain:

- a. Langkah pertama, mendefinisikan secara operasional konsep/ konstruk yang akan diukur.
- b. Langkah kedua melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Langkah keempat, menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi  
 n = banyaknya sampel  
 X = variabel bebas  
 Y = variabel terikat

## 2. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:126), instrumen dikatakan valid apabila koefisien lebih besar dari 0,3. Berikut adalah table hasil uji validitas :

**Table 3.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X <sub>1.1.1</sub>	0,377	0,3	Valid
	X <sub>1.1.2</sub>	0,457	0,3	Valid

Finansial (X1)	X <sub>1.2.1</sub>	0,481	0,3	Valid
	X <sub>1.2.2</sub>	0,438	0,3	Valid
	X <sub>1.3.1</sub>	0,363	0,3	Valid
	X <sub>1.3.2</sub>	0,422	0,3	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X <sub>2.1.1</sub>	0,499	0,3	Valid
	X <sub>2.1.2</sub>	0,486	0,3	Valid
	X <sub>2.1.3</sub>	0,348	0,3	Valid
	X <sub>2.1.4</sub>	0,371	0,3	Valid
	X <sub>2.1.5</sub>	0,342	0,3	Valid
	X <sub>2.2.1</sub>	0,305	0,3	Valid
	X <sub>2.2.2</sub>	0,312	0,3	Valid
	X <sub>2.2.3</sub>	0,319	0,3	Valid
Motivasi Kerja (Z)	X <sub>2.2.4</sub>	0,460	0,3	Valid
	Z <sub>.1.1</sub>	0,658	0,3	Valid
	Z <sub>.1.2</sub>	0,707	0,3	Valid
	Z <sub>.2.1</sub>	0,646	0,3	Valid
	Z <sub>.2.2</sub>	0,686	0,3	Valid
	Z <sub>.2.3</sub>	0,405	0,3	Valid
	Z <sub>.3.1</sub>	0,336	0,3	Valid
	Z <sub>.3.2</sub>	0,725	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Z <sub>.3.3</sub>	0,715	0,3	Valid
	Y <sub>.1.1</sub>	0,576	0,3	Valid
	Y <sub>.1.2</sub>	0,517	0,3	Valid
	Y <sub>.2.1</sub>	0,487	0,3	Valid
	Y <sub>.2.2</sub>	0,580	0,3	Valid
	Y <sub>.3.1</sub>	0,721	0,3	Valid
Y <sub>.3.2</sub>	0,511	0,3	Valid	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh instrument penelitian pada variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sudah valid karena memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3.

### 3. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013:221), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabel sebesar 0,6 atau lebih.

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$r_i$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$\sigma_t^2$  = varians total

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

### 4. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi finansial	0,638	Reliabel
Kompensasi non finansial	0,675	Reliabel
Motivasi kerja	0,863	Reliabel
Kinerja karyawan	0,804	Reliabel

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel lebih dari 0,6 sehingga dapat

dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## H. Analisis Data

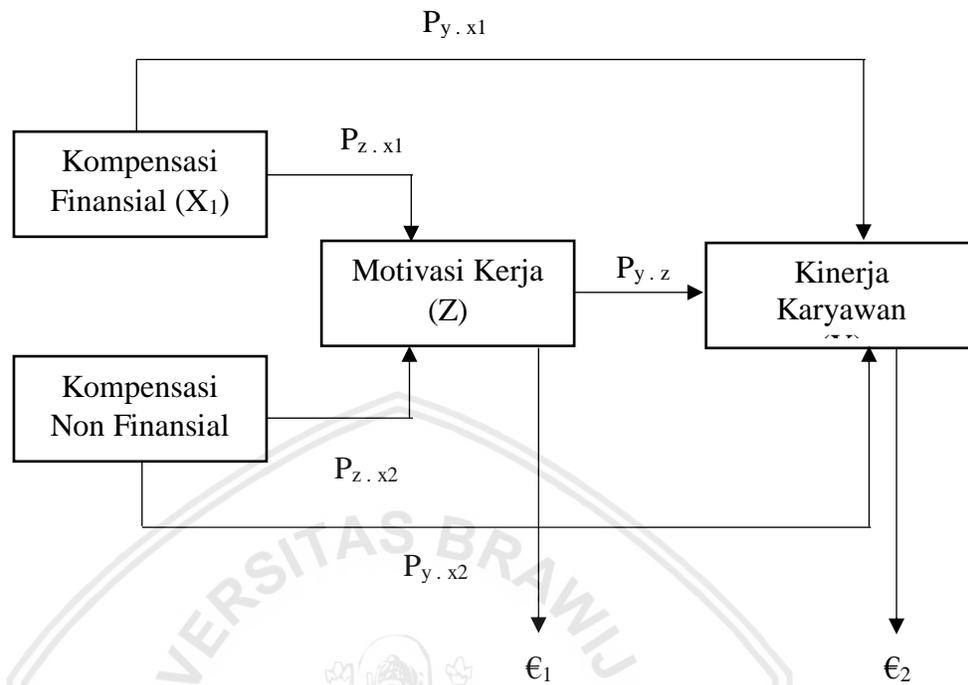
Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:147).

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2016:147).

### 2. Analisis Jalur

Riduwan dan Kuncoro (2008:116) mengemukakan bahwa pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi).



**Gambar 5 . Analsis Jalur**

Persamaan:

1.  $Z = P(Z X_1) + P(Z X_2) + \epsilon_1$
2.  $Y = P(Y X_1) + P(Y X_2) + P(Y Z) + \epsilon_2$

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Kompensasi Finansial

X<sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja karyawan

$\epsilon_1$  = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Z namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

$\epsilon_2$  = variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

### I. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis ini di tujukan untuk menguji hipotesis yang ditentukan peneliti apakah di terima atau di tolak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik berikut ( Riduwan dan Kuncoro, 2008:117 ):

$$H_a : \rho_{YX} > 0$$

$$H_o : \rho_{YX} < 0$$

Rumus uji t berdasarkan Ferdinand (2006:304)

$$t - t_0 = b/S$$

Keterangan:

t = ukuran signifikansi dari korelasi regresi secara individu

b = koefisien regresi

S = kesalahan baku masing-masing parameter

Untuk mengetahui signifikansi jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan memperhatikan pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai *Sig* probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)
- b. Jika nilai *Sig* probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah dan Profil PT TELKOM AKSES

PT. Telkom Akses (Telkom Akses) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012, berdasarkan akta notaris Siti Safarijah, S.H. No 20 tertanggal 26 November 2012, yang telah disetujui oleh Menkumham berdasarkan Surat No. AHU-60691.AH.01.01 tahun 2012 tanggal 28 November 2012. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan.

Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan *backbone* berbasis serat optik maupun *internet protocol* (IP) dengan menggelar 30 *node terra router* dan sekitar 75.000 km kabel serat optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia *Digital Network* 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan Telkom Akses. Kehadiran Telkom Akses

diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh Telkom Akses adalah *network terminal equipment (NTE)*, serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (*O&M, operation & maintenance*) jaringan akses *broadband*.

## **2. Visi & Misi Telkom Akses**

### **a. Visi PT. Telkom Akses**

*Becoming World Class Acces Network Services.*

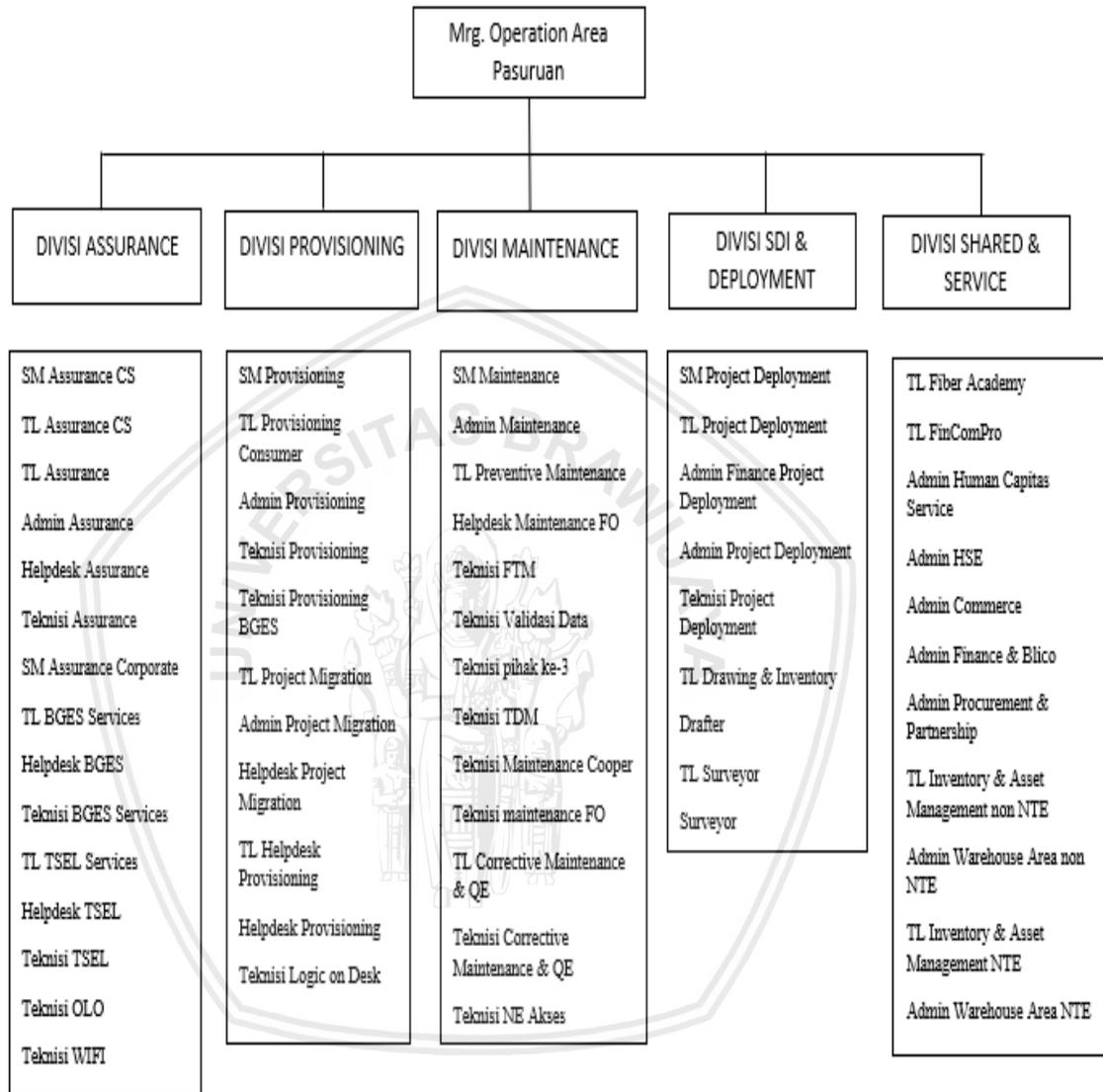
### **b. Misi PT. Telkom Akses**

*Providing Excellent And Efficient Access Network Deployment And Managed Service To Deliver Best Value For Stakeholders.*

## **3. Struktur Organisasi.**

Pencapaian visi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Untuk mencapai visi, maka perusahaan akan menjalankan beberapa misi yang mana dalam pelaksanaannya didukung oleh *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.

Berikut tersedia struktur organisasi PT.Telkom Akses Area Pasuruan:



**Gambar 6. Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan**

*Sumber : PT Telkom Akses Pasuruan, 2019*

Berikut deskripsi jabatan Struktur Organisasi PT. TELKOM AKSES 2019:

**A. Mrg Operation Area Pasuruan**

1. Koordinator umum tugas-tugas manajemen PT Telkom Akses area Pasuruan
2. Bertanggungjawab penuh dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Menyusun, mereview dan mengembangkan prosedur di lingkup tugasnya.
4. Memastikan terlaksananya kebijakan operasi perusahaan secara konsisten.
5. Menyelenggarakan kegiatan perizinan, kontrak, serta pemeliharaan dokumen hukum di perusahaan.

**DIVISI ASSURANCE**

**a. *Site Manager Assurance Consumer Services***

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan
- 2) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance*

**b. *Team Leader Assurance Consumer Services***

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance consumer services*

**c. *Team Leader Assurance***

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance*.

**d. *Admin Assurance***

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi Assuranse

- 2) Merekap data data assurance
- 3) Melakukan rekonsiliasi pekerjaan

**e. Helpdesk Assurance**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi assurance

**f. Teknisi Assurance**

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan

**g. Site Manager Assurance Corporate**

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas bawahannya
- 3) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance corporate*

**h. Team Leader BGES (*Business, Government & Enterprise Services*)**

- 1) Melakukan pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi BGES *services*

**i. Helpdesk BGES (*Business, Government & Enterprise Services*)**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi BGES

**j. Teknisi BGES (*Business, Government & Enterprise Services*)**

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti pemerintahan, perkantoran , sekolah dan lainnya

**k. Team Leader TSEL Services**

- 1) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi TSEL

**l. Helpdesk TSEL**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi TSEL

**m. Teknisi TSEL**

- 1) Melakukan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel

**n. Teknisi OLO**

- 1) Melakukan perawatan pemasangan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel yg disewakan ke provider lain

**o. Teknisi Wifi**

- 1) Perawatan , pemasangan didaerah Wifi corner

**DIVISI PROVISIONING**

**a. Site Manager Provisioning**

- 1) Mengawal tercapainya target instalasi harian mingguan bulanan
- 2) Bertanggung jawab atas kualitas instalasi

**b. Team Leader Provisioning Consumer**

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi provisioning

**c. Admin Provisioning**

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Provisioning*
- 2) Merekap data - data *provisioning*

**d. Teknisi Provisioning**

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasi

**e. Teknisi Provisioning BGES (*Business, Government & Enterprise Services*)**

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolahan dan lainnya.
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasipelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolahan dan lainnya

**f. Team Leader Project Migration**

- 1) Koordinator tugas-tugas *Manager Project Migrasi*

**g. Admin Project Migration**

- 1) Mengawal order migrasi, teknologi tembaga pindah ke optik (pembaharuan)

**h. Helpdesk Project Migration**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres project Migration*

**i. Team Leader Helpdesk Provisioning**

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan *helpdesk provisioning*

**j. Helpdesk Provisioning**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi

**k. Teknisi Logic on Desk**

- 1) Setting modem di area kantor

**DIVISI MAINTENANCE****a. Site Manager Maintenance**

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan  
bawahan *Preventive Maintenance & Corrective Maintenance*

**b. Admin Maintenance**

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Maintenance*
- 2) Merekap data - data *Maintenance*

**c. Team Leader Preventive Maintenance**

- 1) Bertugas memvalidasi data
- 2) Perawatan perangkat aktif

**d. Helpdesk Maintenance FO**

- 1) Bertugas *Monitoring Progres maintenance FO*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi maintenance FO

**e. Teknisi FTM**

- 1) Pemeliharaan 6R FTM & OLT

- 2) OM FTM & OLT untuk Support Provisioning, Assurance, Migration & Deployment

**f. Teknisi Validasi Data**

- 1) Validasi Data (ODC, ODP, dan Dropcore) On Site
- 2) Update layout/cardex di ODC/ODP
- 3) Update pelabelan port/core dalam ODC dan ODP
- 4) Update tagging pada ODC & ODP

**g. Teknisi TDM**

- 1) Pemasangan perawatan perangkat voice atau telfon

**h. Teknisi Maintenance Cooper**

- 1) Perawatan jaringan yg masih tembaga

**i. Teknisi Maintenance FO**

- 1) Pemeliharaan di ODC, ODP, dan Dropcore
- 2) Pengukuran Redaman Jaringan
- 3) Perbaikan Underspec Fiber
- 4) Rasio Core atau Port Underspec
- 5) Pengamanan Dropcore

**j. Team Leader Corrective Maintenance & QE**

- 1) Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap segala aktivitas teknisi Corrective Maintenance
- 3) Koordinasi tugas teknisi Corrective Maintenance

**k. Teknisi Corrective Maintenance & QE**

- 1) Melakukan proses Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan

**l. Teknisi NE Akses**

- 1) Pemasangan, perawatan perangkat box diarea jalan raya atau Rumah Kabel

**DIVISI SDI & DEPLOYMENT****a. Site Manager Project Deployment**

- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan project pembangunan jaringan
- 2) Rekonsiliasi Mitra

**b. Team Leader Project Deployment**

- 1) Bertanggung jawab atas pembangunan jaringan baru
- 2) Bertanggung jawab terhadap Teknisi Project Deployment dan segala aktivitasnya
- 3) Koordinasi tugas-tugas kepada Teknisi Project Deployment

**c. Admin Finance Project Deployment**

- 1) Merekap data tentang pembayaran customer dan juga mitra

**d. Admin Project Deployment**

- 1) Merekap , mendata jumlah penyelesaian order pekerjaan deployment yang diberikan kepadateknisi

**e. Teknisi Project Deployment**

- 1) Melakukan proses pembangunan jaringan baru
- 2) Order Deplyoment Completion

3) Uji terima Completion

**f. Team Leader Drawing & Inventory**

- 1) Bertanggung jawab desain plan jaringan baru
- 2) Data – data *Inventory* jaringan

**g. Drafter**

- 1) As Plan Drawing Completion
- 2) As Plan Built Completion

**h. Team Leader Surveyor**

- 1) Bertanggung jawab terhadap *Surveyor*
- 2) Koordinasi tugas-tugas *Surveyor*
- 3) Survey Order Completion Ratio

**i. Surveyor**

- 1) Melakukan *Survey* tempat pemasangan baru
- 2) Survey New Design Completion
- 3) Survey Provisioning Completion
- 4) Survey Exist Validation Completion

**DIVISI SHARED SERVICES**

**a. Team Leader Fiber Academy**

- 1) Pengembangan dan pelatihan karyawan
- 2) Pengembangan brevetisasi karyawan
- 3) *Internal Learning Academy*

**b. Team Leader FinComPro**

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan *Finance, Procurement&Commerce*

**c. Admin Human Capital Services**

- 1) Mengkoordinasikan semua kegiatan manajemen sumberdaya manusia
- 2) Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut dan menyeleksi calon tenaga kerja baru
- 3) Melakukan pemutusan hak kerja

**d. Admin HSE**

- 1) Pengelolaan Alat Pelindung Diri
- 2) Bertanggung jawab atas keamanan Gedung
- 3) Bertanggung jawab atas kenyamanan lingkungan

**e. Admin Commerce**

- 1) Melakukan proses penagihan pembayaran dari *stakeholder*
- 2) Melakukan Proses verifikasi berkas tagihan mitra

**f. Admin Finance & Blico**

- 1) Melakukan proses pembayaran ke mitra
- 2) Pengelolaan keuangan Impressfun (uang operasional)

**g. Admin Procurement & Partnership**

- 1) Assesment Mitra
- 2) Pengadaan proyek material dan jasa

**h. Team Leader Inventory & Aset Management non NTE**

1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse non network terminal equipment

**i. Admin Warehouse Area non NTE**

1) Pengelolaan warehouse area non NTE

**j. Team Leader Inventory & Aset Management NTE**

1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse network terminal equipment

**k. Admin Warehouse Area NTE**

1) Pengelolaan warehouse area NTE

**l. Admin Warehouse SO NTE**

1) Pengelolaan warehouse area NTE lingkup kecil

**4. Logo PT.TELKOM AKSES**



**Gambar 7. Logo PT.TELKOM AKSES.**

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	19 - 20 tahun	9	8,91%
2	21 - 22 tahun	27	26,73%
3	23 - 24 tahun	17	16,83%
4	25 - 26 tahun	19	18,81%
5	27 - 28 tahun	13	12,87%
6	29 - 30 tahun	10	9,9%
7	31 - 32 tahun	4	3,96%
8	33 - 34 tahun	2	1,98%
Total		101	100%

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa total responden sebanyak 101 orang memiliki usia yang bervariasi. Responden yang memiliki usia 19 - 20 tahun sebanyak 9 dengan persentase 8,91%. Kemudian responden yang memiliki usia antara 21 - 22 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 26,73%. Responden dengan usia antara 23 - 24 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 16,83%. Responden dengan usia antara 25 - 26 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 18,81%. Responden dengan usia antara 27 - 28 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 12,87%. Responden dengan usia antara 29 - 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 9,9%. Responden dengan usia antara 31 - 32 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 3,96%. Responden dengan usia antara 33 - 34 tahun sebanyak

2 orang dengan persentase 1,98%. Mayoritas responden yang memiliki usia rentan antara 22 - 22 tahun, hal ini dibuktikan dengan jumlah dan persentase terbesar pada kategori tersebut yakni 27 orang dengan persentase sebesar 26,73%.

## 2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data gambaran responden karyawan PT Telkom Akses Pasuruan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	81	80,19 %
2	Wanita	20	19,81 %
	Total	101	100 %

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 81 orang dengan persentase 80,19%. Jumlah responden berjenis wanita sebanyak 20 orang dengan presentase 19,81%. Maka kesimpulan dari tabel diatas bahwa responden yang merupakan karyawan PT Telkom Akses Pasuruan yang berjenis pria memiliki jumlah dan presentase paling besar dibandingkan dengan karyawan wanita.

## 3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karakteristik gambaran responden pada PT Telkom Akses Pasuruan berdasarkan tingkat pendidikan mulai dari jenjang SMA/SMK, Diploma, dan Sarjana. Tabel responden berdasarkan tingkat

pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	74	73,3%
2	Diploma	3	3,0%
3	Sarjana	24	23,8%
		101	100%

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 74 orang dengan persentase 73,3%. Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 3,0%. Kemudian responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 24 orang dengan persentase 23,8%. Berdasarkan tabel 4.3 karyawan PT Telkom Akses Pasuruan paling banyak responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 74 orang dengan persentase 73,3%.

#### 4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	0-13 bulan	7	6,93%
2	14-26 bulan	19	18,81%

3	27-39 bulan	34	33,66%
4	40- 52 bulan	27	26,73%
5	53-65 bulan	13	12,87%
6	66-78 bulan	1	0,99%
7	79-91 bulan	0	0
<b>Total</b>		<b>101</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.4 didapatkan responden sebanyak 2 orang (1,8%) yang memiliki masa kerja < 1 tahun, 17 orang responden >1 tahun masa kerja (15,6%), 23 orang responden > 2 tahun masa kerja (21,2%), 40 orang responden >3 tahun masa kerja (36,7%) , 25 orang responden >4 tahun (22,9%) dan 2 orang responden > 5 tahun (1,8%).

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan jawaban dari responden atas item dari masing-masing variabel. Data yang sudah diperoleh dari hasil kuisisioner dan menggunakan skala likert akan diuraikan agar lebih memahami. Respon terhadap pertanyaan responden yang menjawab, besarnya prosentase dan rata-rata jawaban akan diuraikan secara deskriptif. Pada penelitian ini skala likert yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5 dengan keterangan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu-ragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju), jumlah kelas sebanyak 4 kelas.

Berdasarkan skor diatas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan dengan hitungan interval. Menurut Sanusi (2014:117), untuk mengetahui mayoritas jawaban dapat diketahui dengan melihat rumus *Sturges* sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$C = 4/5$$

$$C = 0,8$$

**Gambar 8. Rumus strugess**

Keterangan:

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Sehingga masing-masing kelas mempunyai interval sebagai berikut:

- a. < 1,8 = Sangat tidak setuju/ sangat tidak baik/ sangat rendah
- b. 1,8 – 2,6 = Tidak setuju/ tidak baik/ rendah
- c. 2,6 – 3,4 = Ragu-ragu/ netral
- d. 3,4 – 4,2 = Setuju/ baik/ tinggi
- e. 4,2 – 5,0 = Sangat setuju/ sangat baik/ sangat tinggi

#### a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X.1)

Jawaban responden atas pertanyaan dari variabel kompensasi finansial

(X1) dapat dilihat pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X.1)**

ITEM	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X.1.1.1	18	17,8	62	61,4	11	10,9	10	9,9	0	0	101	100	3,87	3,44
X.1.1.2	6	5,9	40	39,6	13	12,9	34	33,7	8	7,9	101	100	3,01	
X.1.2.1	29	28,7	38	37,6	20	19,8	11	10,9	3	3,0	101	100	3,78	3,76
X.1.2.2	15	14,9	58	57,4	19	18,8	6	5,9	3	3,0	101	100	3,75	
X.1.3.1	49	48,5	51	50,5	1	1,0	0	0	0	0	101	100	4,47	3,91
X.1.3.2	21	20,8	29	28,7	23	22,8	21	20,8	7	6,9	101	100	3,35	
Grand Mean												3,43		

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Keterangan:

- X1.1.1 = Kecukupan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan  
 X1.1.2 = Pemberian gaji ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan  
 X1.2.1 = Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan  
 X1.2.2 = Adanya kesesuaian insentif dengan jabatan pada perusahaan  
 X1.3.1 = Adanya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan pada karyawan  
 X1.3.2 = Adanya pemberian tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan

Pada tabel 4.5 dapat diketahui dari 101 responden atas variabel kompensasi finansial (X1) yang dibagi atas 6 item. Item yang pertama yaitu kecukupan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan X<sub>1.1.1</sub> memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 17,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden dengan persentase 61,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan persentase 10,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 9,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Rata-rata jawaban responden pada item kesesuaian gaji yang diterima pekerjaan yang dilakukan mendapatkan 3,87 yang berarti ada pada

tingkat setuju bahwa gaji yang diterima oleh responden sesuai dengan yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 61,4%.

Item yang kedua dari  $X_{1.1.2}$  merupakan Pemberian gaji ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 39,6%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden dengan persentase 12,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 33,7%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 7,9%. Rata-rata jawaban responden pada item kesesuaian gaji dengan perjanjian kerja sama mendapatkan 3,01 yang berarti ada pada tingkat ragu-ragu/netral bahwa kesesuaian gaji berdasarkan masa kerja.

Item ketiga dari  $X_{1.2.1}$  merupakan besarnya insentif sesuai dengan kinerja memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 28,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 37,6%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan persentase 19,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 10,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%. Rata-rata jawaban responden pada item kesesuaian besarnya insentif sesuai dengan kinerja

mendapatkan 3,78 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa besarnya insentif sesuai dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 37,6%.

Item keempat dari  $X_{1.2.2}$  merupakan kesesuaian insentif dengan jabatan pada perusahaan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 14,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden dengan persentase 57,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden dengan persentase 18,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 5,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0% atas insentif yang diterima sesuai dengan jabatan perusahaan. Rata-rata jawaban responden pada item insentif yang diterima mengalami peningkatan mendapatkan 3,75 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa insentif yang diterima mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 57,4%.

Item kelima dari  $X_{1.3.1}$  adanya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan pada karyawan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 49 responden dengan persentase 48,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 50,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, sedangkan responden tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau

tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada adanya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan pada karyawan mendapatkan 4,47 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya pemberian tunjangan hari raya yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 50,5%.

Item keenam dari  $X_{1,3,2}$  adanya tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 20,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 28,7%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 responden dengan persentase 22,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 20,8%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 6,9%. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 3,35 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan.

Berdasarkan data tabel 4.5 dengan enam item tersedia pada variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,43. skor termasuk dalam kategori setuju/ baik/ tinggi. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah baik.

#### **b. Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )**

Variabel  $X_2$  dalam penelitian ini adalah kompensasi non

finansial yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Hasil dari jawaban responden dalam pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.6:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

ITEM	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1.1	22	21,8	65	64,4	9	8,9	5	5,0	0	0	101	100	4,02	4,17
X2.1.2	18	17,8	77	76,2	5	5,0	1	1,0	0	0	101	100	4,10	
X2.1.3	43	42,6	58	57,4	0	0	0	0	0	0	101	100	4,42	
X2.1.4	21	20,8	67	66,3	12	11,9	0	0	1	1,0	101	100	4,05	
X2.1.5	27	26,7	74	73,3	0	0	0	0	0	0	101	100	4,26	
X2.2.1	27	26,7	54	53,5	19	18,8	1	1,0	0	0	101	100	4,05	4,08
X2.2.2	20	19,8	53	52,5	15	14,9	8	7,9	5	5,0	101	100	3,74	
X2.2.3	37	36,6	58	57,4	3	3,0	3	3,0	0	0	101	100	4,27	
X2.2.4	41	40,6	52	51,5	5	5,0	3	3,0	0	0	101	100	4,29	
Grand Mean													4,12	

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Keterangan:

- X<sub>2.1.1</sub> = Dalam bekerja karyawan mendapatkan tugas-tugas yang menarik  
 X<sub>2.1.2</sub> = Dalam bekerja karyawan mendapat tantangan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik  
 X<sub>2.1.3</sub> = Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya  
 X<sub>2.1.4</sub> = Adanya kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dalam perusahaan  
 X<sub>2.1.5</sub> = Adanya tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam setiap melaksanakan pekerjaan  
 X<sub>2.2.1</sub> = Adanya kebijakan yang sehat  
 X<sub>2.2.2</sub> = Adanya supervisor yang kompeten  
 X<sub>2.2.3</sub> = Adanya rekan kerja yang menyenangkan  
 X<sub>2.2.3</sub> = Adanya lingkungan kerja yang nyaman

Pada tabel 4.6 dapat diketahui dari 101 responden atas variabel kompensai non finansial (X2) yang dibagi atas 9 item. Item yang pertama X<sub>2.1.1</sub> yaitu adanya tugas yang menarik memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase

21,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 65 responden dengan persentase 64,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 8,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 5,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dalam adanya tugas yang menarik. Rata-rata jawaban responden pada item adanya tugas yang menarik mendapatkan 4,02 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya tugas yang menarik. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 64,4%.

Item kedua dari X<sub>2.1.2</sub> adanya tantangan dalam tugas memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 17,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 77 responden dengan persentase 76,2%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 5,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atas adanya tantangan dalam tugas. Rata-rata jawaban responden pada item adanya tantangan dalam tugas mendapatkan 4,10 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya tantangan dalam tugas. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 76,2%.

Item ketiga dari X<sub>2.1.3</sub> adanya tanggung jawab atas pekerjaannya memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 43 responden dengan

persentase 42,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden dengan persentase 57,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item adanya pengakuan terhadap pekerjaan mendapatkan 4,42 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju bahwa adanya tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 57,4%.

Item keempat dari  $X_{2.1.4}$  adanya kesempatan mendapatkan pengakuan dalam perusahaan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 20,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 67 responden dengan persentase 66,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 11,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada jawaban tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Rata-rata pada item ini mendapatkan 4,05 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya kesempatan mendapatkan pengakuan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 66,3%.

Item kelima dari  $X_{2.1.5}$  adanya tujuan yang ingin dicapai memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 26,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 74 responden dengan persentase 73,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu,

tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak responden. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,26 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju bahwa danya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 73,3%.

Item keenam dari X<sub>2.2.1</sub> adanya kebijakan yang sehat memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 26,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden dengan persentase 53,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden dengan persentase 18,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju adanya kebijakan yang sehat. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,05 yang berarti ada pada tingkat setuju adanya kebijakan yang sehat. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 53,5%.

Item ketujuh dari X<sub>2.2.2</sub> adanya supervisor yang kompeten memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 19,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 52,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan persentase 14,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 7,9% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5

responden dengan persentase 5,0%. Rata-rata jawaban responden pada item adanya supervisor yang kompeten mendapatkan 3,74 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya supervisor yang kompeten. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 52,5%.

Item kedelapan dari X<sub>2.2.3</sub> adanya rekan kerja yang menyenangkan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 36,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden dengan persentase 57,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju adanya rekan kerja yang menyenangkan. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,27 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju adanya rekan kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 57,4%.

Item kesembilan dari X<sub>2.2.4</sub> adanya lingkungan kerja yang nyaman memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 40,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden dengan persentase 51,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 5,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden

dengan persentase 3,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju adanya lingkungan kerja yang nyaman. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,29 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju terciptanya kekerabatan yang baik dilingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 51,5%.

Berdasarkan data tabel 4.6 dengan sembilan item tersedia pada variabel kompensasi non finansial (X2) dengan diperoleh rata-rata jawaban (*grand mean*) sebesar 4,12. Sesuai dengan rumus *Struges* maka skor grand mean termasuk dalam kategori setuju/ baik/ tinggi. Hal ini berarti kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik.

### c. Motivasi Kerja (Z)

Variabel Z dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari 8 item pertanyaan. Hasil dari jawaban responden dalam pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.7

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)**

ITEM	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Z.1.1	34	33,7	48	47,5	10	9,9	9	8,9	0	0	101	100	4,05	3,95
Z.1.2	18	17,8	56	55,4	21	20,8	6	5,9	0	0	101	100	3,85	
Z.2.1	28	27,7	58	57,4	12	11,9	0	0	3	3,0	101	100	4,06	4,09
Z.2.2	19	18,8	63	62,4	13	12,9	3	3,0	3	3,0	101	100	3,91	
Z.2.3	31	30,7	70	69,3	0	0	0	0	0	0	101	100	4,30	
Z.3.1	40	39,6	54	53,5	7	6,9	0	0	0	0	101	100	4,32	4,04
Z.3.2	27	26,7	50	49,5	14	13,9	6	5,9	4	4,0	101	100	3,89	

Z.3.3	17	16,8	68	67,3	10	9,9	2	2,0	4	4,0	101	100	3,91	
Grand Mean												4,02		

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

Keterangan:

- Z<sub>1.1</sub> = Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan  
 Z<sub>1.2</sub> = Kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan  
 Z<sub>2.1</sub> = Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik  
 Z<sub>2.2</sub> = Kerjasama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik  
 Z<sub>2.3</sub> = Kerjasama antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik  
 Z<sub>3.1</sub> = Adanya keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik  
 Z<sub>3.2</sub> = Adanya peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karir  
 Z<sub>3.3</sub> = Adanya dukungan dari lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas

Pada tabel 4.7 dapat diketahui dari 101 responden atas variabel motivasi kerja (Z) yang dibagi atas 8 item. Item yang pertama yaitu kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 33,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden dengan persentase 47,5%, kemudian yang menyatakan ragu- ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 9,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 8,9%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dalam kompensasi yang diberikan dapat memotivasi. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,05 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 47,5%.

Item kedua dari Z<sub>1.2</sub> kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 17,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 55,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 responden dengan persentase 20,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 5,9%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 3,85 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 57,4%.

Item ketiga dari Z<sub>2.1</sub> hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 27,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden dengan persentase 57,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 12,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0% atas adanya hubungan karyawan dengan atasan. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,06 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 57,4%.

Item keempat dari Z<sub>2.2</sub> kerjasama antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 18,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden dengan persentase 62,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden dengan persentase 12,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 3,91 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa kerjasama antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 62,4%.

Item kelima dari Z<sub>2.3</sub> kerjasama antar sesama rekan kerja terjalin baik memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 30,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden dengan persentase 69,3%, yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,30 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja terjalin baik. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 69,3%.

Item keenam dari Z<sub>3.1</sub> adanya keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden

dengan persentase 39,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden dengan persentase 53,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 6,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,32 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju bahwa adanya keinginan bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 53,5%.

Item ketujuh dari Z<sub>3.2</sub> adanya peluang untuk meningkatkan karir memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 26,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 49,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan persentase 13,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 5,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju atas adanya peluang untuk meningkatkan karir sebanyak 4 responden dengan persentase 4,0%. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 3,89 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya peluang untuk meningkatkan karir. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 49,5%.

Item kedelapan dari Z<sub>3.3</sub> adanya dukungan dari lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 16,8%, yang menyatakan

setuju sebanyak 68 responden dengan persentase 67,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 9,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 4,0%. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 3,91 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa adanya dukungan lingkungan kerja untuk menyelesaikan tugas. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 66,2%.

Berdasarkan data tabel 4.7 dengan delapan item tersedia pada variabel motivasi kerja (Z) diperoleh rata-rata jawaban (*grand mean*) sebesar 4,02. Sesuai dengan rumus *Struges* maka skor grand mean termasuk dalam kategori setuju/ baik/ tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Hasil dari jawaban responden dalam pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y.1.1	23	22,8	70	69,3	8	7,9	0	0	0	0	101	100	4,14	4,09
Y.1.2	21	20,8	65	64,4	15	14,9	0	0	0	0	101	100	4,05	
Y.2.1	24	23,8	70	69,3	3	3,0	4	4,0	0	0	101	100	4,12	

Y.2.2	30	29,7	69	68,3	2	2,0	0	0	0	0	101	100	4,27	4,32
Y.3.1	32	31,7	61	60,4	8	7,9	0	0	0	0	101	100	4,23	
Y.3.2	45	44,6	53	52,5	3	3,0	0	0	0	0	101	100	4,41	
Grand Mean													4,2	

(Sumber : Data Primer Diolah : 2019)

**Keterangan:**

- Y.1.1 = Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan  
 Y.1.2 = Mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya  
 Y.2.1 = Mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan  
 Y.2.2 = Mampu bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan  
 Y.3.1 = Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan  
 Y.3.2 = Mampu memulai pekerjaan dengan tepat waktu

Pada tabel 4.7 dapat diketahui dari 101 responden atas variabel kinerja karyawan (Y) yang dibagi atas 6 item. Item yang pertama mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 22,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden dengan persentase 69,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 7,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,14 yang berarti ada pada tingkat sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 69,3%.

Item kedua dari Y.1.2 menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 21

responden dengan persentase 20,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 65 responden dengan persentase 64,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan persentase 14,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,05 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 64,4%.

Item ketiga dari Y.2.1 dapat bekerja tanpa pengawasan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 23,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden dengan persentase 69,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 4,0%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,12 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa dapat bekerja tanpa pengawasan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 69,3%.

Item keempat dari Y.2.2 dapat bekerja sesuai standar memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 29,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 69 responden dengan

persentase 68,3%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan persentase 2,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,27 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa dapat bekerja sesuai standar. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 68,3%.

Item kelima dari Y<sub>3.1</sub> menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 31,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 61 responden dengan persentase 60,4%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 7,9%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,23 yang berarti ada pada tingkat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 60,4%.

Item keenam dari Y<sub>3.2</sub> memulai pekerjaan tepat waktu memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 44,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 52,5%, kemudian yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan persentase 3,0%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau tidak ada. Rata-rata jawaban responden pada item ini mendapatkan 4,41 yang

berarti ada pada tingkat setuju bahwa memulai pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat juga dari besarnya pada skala 4 (setuju) sebesar 52,5%.

Berdasarkan data tabel 4.8 dengan enam item tersedia pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata jawaban (*grand mean*) sebesar 4,2. Sesuai dengan rumus *Struges* maka skor grand mean termasuk dalam kategori setuju/ baik/ tinggi. Hal ini berarti kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan oleh karyawan nya sudah.

## 2. Hasil Analisis Jalur

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path). Analisis ini berfungsi untuk mengetahui tentang pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

### a) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi

#### Kerja.

Hasil analisis ini dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

**Table 4.9 Hasil Koefisien Jalur Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z).**

Variabel independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi finansial	0,471	6,062	0,000	Signifikan
Variabel dependen : motivasi kerja n = 101				

Hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,471 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,062 dan Sig. t sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan yang berarti hipotesis yang menyatakan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja diterima.

**b) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis ini dapat dilihat pada Tabel. 4.10, hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah:

$H_2$  : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 4.10 Hasil Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Variabel independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi finansial	0,300	2,665	0,009	Signifikan
Variabel dependen : kinerja karyawan n = 101				

Hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,300 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,665 dan Sig. t sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan yang berarti

hipotesis yang menyatakan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**c) Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja.**

Hasil analisis ini dapat dilihat pada Tabel 4.11. hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah:

$H_3$  : Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

**Table 4.11 Hasil Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z).**

Variabel independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi non finansial	0,378	4,868	0,000	Signifikan
Variabel dependen : motivasi kerja n = 101				

Hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,378 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,868 dan Sig. t sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan yang berarti hipotesis yang menyatakan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

**d) Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis ini dapat dilihat pada Tabel. 4.12 hipotesis yang keempat dalam penelitian ini adalah:

$H_4$  : Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 4.12 Hasil Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Variabel independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi non finansial	0,440	4,110	0,000	Signifikan
Variabel dependen : kinerja karyawan n = 101				

Hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,440 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,110 dan Sig. t sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan yang berarti hipotesis yang menyatakan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

**e) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis ini dapat dilihat pada Tabel. 4.13 Hipotesis yang kelima dalam penelitian ini adalah:

$H_5$  : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Table 4.13 Hasil Pengaruh Motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Variabel independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi non finansial	0,439	3,911	0,039	Signifikan
Variabel dependen : kinerja karyawan n = 101				

Hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,439 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,911 dan Sig. t sebesar 0,039 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan yang berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**f) Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja**

Hasil Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja dapat dilihat dalam table 4.14 sebagai berikut :

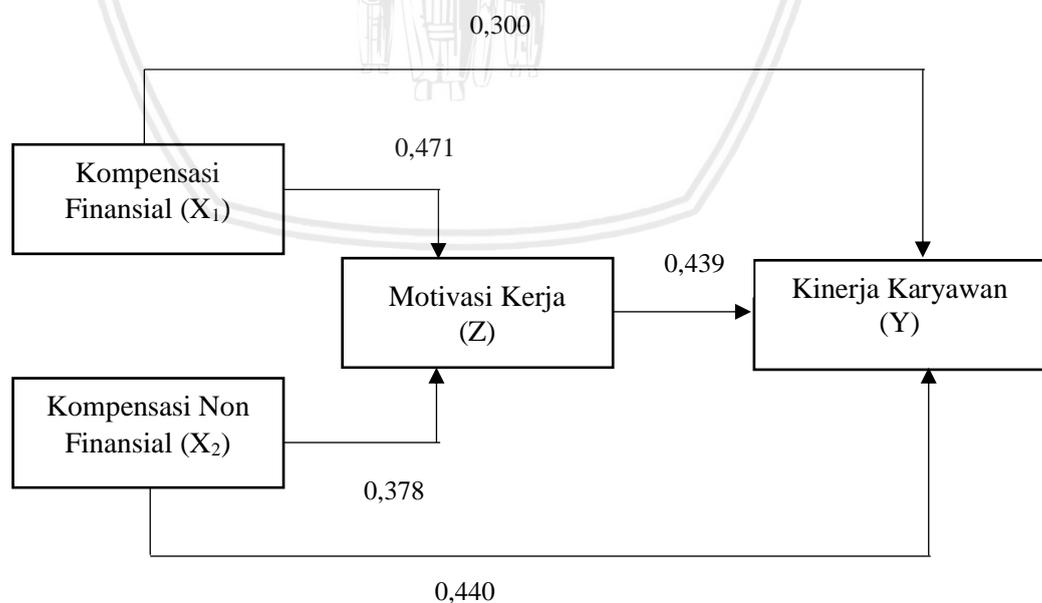
**Table 4.14 Hasil Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Mediator Motivasi kerja (Z)**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,471	
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,300	$0,471 \times 0,439 = 0,206$
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,378	
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,440	$0,378 \times 0,439 = 0,165$
Z terhadap Y	0,439	

Berdasarkan data dalam table 4.13 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengaruh langsung variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0,471, hasil pengaruh variable kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300, variable

kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebesar 0,378, hasil pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,440, dan hasil pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439. Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja sebesar  $0,471 \times 0,439 = 0,206$  dan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja sebesar  $0,378 \times 0,439 = 0,165$ .

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Berikut Gambar 9 menampilkan hasil analisis jalur keseluruhan :



**Gambar 9. Diagram hasil analisis jalur**

## D. Pembahasan

1. Gambaran keadaan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT TELKOM AKSES Pasuruan.

a. Kompensasi finansial (X1)

Variabel kompensasi finansial memiliki *grand mean* sebesar 3,43 yang berarti kompensasi yang diterima karyawan dapat dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{1.3.1}$  dengan skor 4,47 yaitu adanya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan pada karyawan. Sedangkan jawaban terendah terendah terletak pada item  $X_{1.1.2}$  dengan skor 3,01 yaitu pemberian gaji ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan.

b. Kompensasi non finansial (X2)

Variabel kompensasi non finansial memiliki *grand mean* sebesar 4,12 yang berarti kompensasi yang diterima karyawan dapat dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{2.1.3}$  dengan skor 4,42 yaitu karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan jawaban terendah terendah terletak pada item  $X_{2.2.2}$  dengan skor 3,74 yaitu adanya supervisor yang kompeten.

c. Motivasi kerja (Z)

Variabel motivasi kerja memiliki *grand mean* sebesar 4,02 yang berarti motivasi karyawan dapat dikategorikan baik. Rata-rata

distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Z_{3.1}$  dengan skor 4,32 yaitu adanya keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan jawaban terendah terletak pada item  $Z_{1.2}$  dengan skor 3,85 yaitu kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan.

d. Kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki *grand mean* sebesar 4,2 yang berarti kinerja karyawan dapat dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Y_{3.2}$  dengan skor 4,41 yaitu mampu memulai pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan jawaban terendah terletak pada item  $Y_{1.2}$  dengan skor 4,05 yaitu mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari karyawan lainnya.

2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Z$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil nilai koefisien beta sebesar 0,628 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada timbulnya motivasi kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rima (2016) bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil nilai koefisien beta sebesar 0,259 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan dimana variabel kompensasi finansial semakin baik maka variabel kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Rima (2016) sebelumnya bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Z$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil nilai koefisien beta sebesar 0,574 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada timbulnya motivasi kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Zairina Afrida (2012), bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil nilai koefisien beta sebesar 0,415 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan dimana variabel kompensasi non finansial semakin baik maka variabel kinerja karyawan juga akan

semakin baik. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rima (2016) bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja

Pada penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja, dimana nilai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dikalikan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh nilai sebesar  $(0,471 \times 0,439 = 0,206)$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung sehingga motivasi tidak bisa menjadi mediator dalam pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja.

Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja, dimana nilai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dikalikan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh nilai sebesar  $(0,378 \times 0,439 = 0,165)$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung sehingga motivasi tidak bisa menjadi mediator dalam pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial di PT TELKOM AKSES Pasuruan sudah baik, hal ini sesuai dengan *grand mean* pada table distribusi frekuensi variabel masing-masing. Motivasi kerja dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh ketika menjadi mediator. Kinerja karyawan pada PT TELKOM AKSES Pasuruan tinggi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan juga tinggi.
2. Kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima.
3. Kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima.
4. Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.
5. Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat terbukti atau diterima.
6. Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima terbukti atau diterima.

## B. Saran

1. Dikarenakan hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT TELKOM AKSES Pasuruan sudah tinggi, sehingga perusahaan disarankan agar dapat mempertahankan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
3. Perusahaan memberikan perhatian lebih bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi kerja yang tinggi tentunya juga meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti uang pesangon/uang pensiunan, asuransi kesehatan, memperbaiki hubungan kerja antar karyawan, menciptakan suasana yang kondusif, menghargai kinerja karyawan walaupun kecil, karena akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan
4. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti judul yang sama dapat mengembangkan dan mengkaji variabel-variabel lain yang belum digunakan di penelitian yang sudah ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Kuncoro, Engkos. Dan Riduwan. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harsuko, Riniwati. 2011. "*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksana.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

#### **SKRIPSI**

- Rufaidah, Rima Fitri. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi dan kinerja karyawan. Malang: Universitas Brawijaya
- Sasongko, Mahar Nur. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Motivasi sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro
- Afrida, Zairina. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Malang: Universitas Brawijaya
- Octavianasari, Putri. 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rahmawati, Siti. 2014. Hubungan Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Karyawan. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Trisantana, Rizky. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja. Bogor: Institut Pertanian Bogor

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 kuisisioner

#### Kuisisioner

Kepada

Yth. Bapak/ibu Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan

di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi penulis sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)”, penulis mohon dengan hormat kepada Bapak Ibu bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Sesuai dengan kode etik penelitian, maka penulis menjamin seluruh kerahasiaan identitas responden dan hasil angket terlampir. Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Erico Gusta Maulana

### A. Identitas Responden

1. Usia : .....
2. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
3. Pendidikan :  SD  SMA/SMK  Sarjana  
 SMP  Diploma
4. Lama bekerja : ..... (bulan/tahun)

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab setiap butir pernyataan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan selama bekerja pada PT Telkom Akses Pasuruan.
2. Beri tanda (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

### C. Keterangan Kuesioner

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## A. Kompensasi finansial ( $X_1$ )

### 1. Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Kecukupan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan					
2	Pemberian gaji ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan					

### 2. Insentif

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan					
2	Adanya kesesuaian insentif dengan jabatan pada perusahaan					

### 3. Tunjangan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Adanya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan pada karyawan					
2	Adanya pemberian tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan					

## B. Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Dalam bekerja karyawan mendapatkan tugas-tugas yang menarik					
2	Dalam bekerja karyawan mendapat tantangan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya					
4	Adanya kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dalam perusahaan					
5	Adanya tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam setiap melaksanakan pekerjaan					

## 2. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Adanya kebijakan yang sehat					
2	Adanya supervisor yang kompeten					
3	Adanya rekan kerja yang menyenangkan					
4	Adanya lingkungan kerja yang nyaman					

## C. Motivasi Kerja (Z)

### 1. Eksistensi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan					
2	Kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan					

### 2. Keterhubungan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik					
2	Kerjasama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
3	Kerjasama antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik					

### 3. Pertumbuhan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Adanya keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik					
2	Adanya peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karir					
3	Adanya dukungan dari lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas					

#### D. Kinerja Karyawan (Y)

##### 1. Kuantitas Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya					

##### 2. Kualitas Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan					
2	Mampu bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan					

##### 3. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Mampu memulai pekerjaan dengan tepat waktu					

## Lampiran 2 reabilitas

### Kompensasi finansial

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.629	6

### Kompensasi non finansial (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.675	.709	9

### Motivasi kerja (Z)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.858	8

### Kinerja karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.807	6

### Lampiran 3 validitas

#### Kompensasi finansial (validitas)

		Correlations					
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.088	.263**	.038	.215*	.036
	Sig. (2-tailed)		.380	.008	.705	.031	.719
	N	101	101	101	101	101	101
X1.1.2	Pearson Correlation	.088	1	.437**	.311**	.068	.354**
	Sig. (2-tailed)	.380		.000	.002	.498	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X1.2.1	Pearson Correlation	.263**	.437**	1	.352**	.097	.235*
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.332	.018
	N	101	101	101	101	101	101
X1.2.2	Pearson Correlation	.038	.311**	.352**	1	.170	.377**
	Sig. (2-tailed)	.705	.002	.000		.089	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X1.3.1	Pearson Correlation	.215*	.068	.097	.170	1	.297**
	Sig. (2-tailed)	.031	.498	.332	.089		.003
	N	101	101	101	101	101	101
X1.3.2	Pearson Correlation	.036	.354**	.235*	.377**	.297**	1
	Sig. (2-tailed)	.719	.000	.018	.000	.003	
	N	101	101	101	101	101	101

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

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

## Kompensasi non finansial (validitas)

		Correlations								
		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.405**	.331**	.322**	.132	.394**	.202 <sup>†</sup>	.172	.222 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.187	.000	.043	.085	.026
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.1.2	Pearson Correlation	.405**	1	.369**	.499**	.357**	.233 <sup>†</sup>	.093	.058	.245 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.019	.357	.566	.013
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.1.3	Pearson Correlation	.331**	.369**	1	.326**	.340**	.184	.041	.002	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.001	.065	.687	.981	.226
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.1.4	Pearson Correlation	.322**	.499**	.326**	1	.327**	.256**	-.007	.008	.160
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.001	.010	.946	.938	.111
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.1.5	Pearson Correlation	.132	.357**	.340**	.327**	1	.332**	-.023	.051	.192
	Sig. (2-tailed)	.187	.000	.001	.001		.001	.819	.611	.055
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.2.1	Pearson Correlation	.394**	.233 <sup>†</sup>	.184	.256**	.332**	1	-.006	-.057	.187
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.065	.010	.001		.950	.572	.062
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.2.2	Pearson Correlation	.202 <sup>†</sup>	.093	.041	-.007	-.023	-.006	1	.369**	.233 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	.043	.357	.687	.946	.819	.950		.000	.019
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.2.3	Pearson Correlation	.172	.058	.002	.008	.051	-.057	.369**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.085	.566	.981	.938	.611	.572	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.2.4	Pearson Correlation	.222 <sup>†</sup>	.245 <sup>†</sup>	.121	.160	.192	.187	.233 <sup>†</sup>	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.013	.226	.111	.055	.062	.019	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

## Motivasi (validitas)

		Correlations								
		Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3	Z1.3.1	Z1.3.2	Z1.3.3	Total
Z1.1.1	Pearson Correlation	1	.746**	.461**	.448**	.197*	.224*	.535**	.569**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.048	.024	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.1.2	Pearson Correlation	.746**	1	.504**	.561**	.238*	.275**	.531**	.531**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.016	.005	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.2.1	Pearson Correlation	.461**	.504**	1	.565**	.393**	.279**	.476**	.551**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.2.2	Pearson Correlation	.448**	.561**	.565**	1	.251*	.138	.705**	.587**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.011	.170	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.2.3	Pearson Correlation	.197*	.238*	.393**	.251*	1	.605**	.267**	.277**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.048	.016	.000	.011		.000	.007	.005	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.3.1	Pearson Correlation	.224*	.275**	.279**	.138	.605**	1	.259**	.177	.366**
	Sig. (2-tailed)	.024	.005	.005	.170	.000		.009	.076	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.3.2	Pearson Correlation	.535**	.531**	.476**	.705**	.267**	.259**	1	.693**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.009		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z1.3.3	Pearson Correlation	.569**	.531**	.551**	.587**	.277**	.177	.693**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.076	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

## Kinerja karyawan (validitas)

Correlations						
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2
Y1.1.1 Pearson Correlation	1	.472**	.611**	.335**	.396**	.228*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.022
N	101	101	101	101	101	101
Y1.1.2 Pearson Correlation	.472**	1	.423**	.284**	.445**	.258**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.009
N	101	101	101	101	101	101
Y1.2.1 Pearson Correlation	.611**	.423**	1	.202*	.396**	.157
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.043	.000	.116
N	101	101	101	101	101	101
Y1.2.2 Pearson Correlation	.335**	.284**	.202*	1	.671**	.638**
Sig. (2-tailed)	.001	.004	.043		.000	.000
N	101	101	101	101	101	101
Y1.3.1 Pearson Correlation	.396**	.445**	.396**	.671**	1	.650**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	101	101	101	101	101	101
Y1.3.2 Pearson Correlation	.228*	.258**	.157	.638**	.650**	1
Sig. (2-tailed)	.022	.009	.116	.000	.000	
N	101	101	101	101	101	101

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

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

## Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Jawaban

Kompensasi finansial (distribusi frekuensi jawaban)

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	9.9	9.9	9.9
3.00	11	10.9	10.9	20.8
4.00	62	61.4	61.4	82.2
5.00	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	7.9	7.9	7.9
2.00	34	33.7	33.7	41.6
3.00	13	12.9	12.9	54.5
4.00	40	39.6	39.6	94.1
5.00	6	5.9	5.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	11	10.9	10.9	13.9
3.00	20	19.8	19.8	33.7
4.00	38	37.6	37.6	71.3
5.00	29	28.7	28.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	6	5.9	5.9	8.9
3.00	19	18.8	18.8	27.7
4.00	58	57.4	57.4	85.1
5.00	15	14.9	14.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.0	1.0	1.0
4.00	51	50.5	50.5	51.5
5.00	49	48.5	48.5	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	6.9	6.9	6.9
2.00	21	20.8	20.8	27.7
3.00	23	22.8	22.8	50.5
4.00	29	28.7	28.7	79.2
5.00	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## Kompensasi non finansial (distribusi frekuensi jawaban)

**X2.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.0	5.0	5.0
3.00	9	8.9	8.9	13.9
4.00	65	64.4	64.4	78.2
5.00	22	21.8	21.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	5	5.0	5.0	5.9
4.00	77	76.2	76.2	82.2
5.00	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	58	57.4	57.4	57.4
5.00	43	42.6	42.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	12	11.9	11.9	12.9
4.00	67	66.3	66.3	79.2
5.00	21	20.8	20.8	100.0

Total	101	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**X2.1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	74	73.3	73.3	73.3
5.00	27	26.7	26.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	19	18.8	18.8	19.8
4.00	54	53.5	53.5	73.3
5.00	27	26.7	26.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	5.0	5.0	5.0
2.00	8	7.9	7.9	12.9
3.00	15	14.9	14.9	27.7
4.00	53	52.5	52.5	80.2
5.00	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	3	3.0	3.0	5.9

4.00	58	57.4	57.4	63.4
5.00	37	36.6	36.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**X2.2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	5	5.0	5.0	7.9
4.00	52	51.5	51.5	59.4
5.00	41	40.6	40.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Motivasi kerja (distribusi frekuensi jawaban)

**Z1.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	8.9	8.9	8.9
3.00	10	9.9	9.9	18.8
4.00	48	47.5	47.5	66.3
5.00	34	33.7	33.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	5.9	5.9	5.9
3.00	21	20.8	20.8	26.7
4.00	56	55.4	55.4	82.2
5.00	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	12	11.9	11.9	14.9
4.00	58	57.4	57.4	72.3
5.00	28	27.7	27.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	3	3.0	3.0	5.9
3.00	13	12.9	12.9	18.8
4.00	63	62.4	62.4	81.2
5.00	19	18.8	18.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	70	69.3	69.3	69.3
5.00	31	30.7	30.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	6.9	6.9	6.9
4.00	54	53.5	53.5	60.4
5.00	40	39.6	39.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	4.0	4.0	4.0
2.00	6	5.9	5.9	9.9
3.00	14	13.9	13.9	23.8
4.00	50	49.5	49.5	73.3
5.00	27	26.7	26.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

**Z1.3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	4.0	4.0	4.0
2.00	2	2.0	2.0	5.9
3.00	10	9.9	9.9	15.8
4.00	68	67.3	67.3	83.2
5.00	17	16.8	16.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Kinerja karyawan (distribusi frekuensi jawaban)

**Y1.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	7.9	7.9	7.9
4.00	70	69.3	69.3	77.2
5.00	23	22.8	22.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Y1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	14.9	14.9	14.9
4.00	65	64.4	64.4	79.2
5.00	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Y1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.0	4.0	4.0
3.00	3	3.0	3.0	6.9
4.00	70	69.3	69.3	76.2
5.00	24	23.8	23.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.0	2.0	2.0
4.00	69	68.3	68.3	70.3
5.00	30	29.7	29.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	7.9	7.9	7.9
4.00	61	60.4	60.4	68.3
5.00	32	31.7	31.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.0	3.0	3.0
4.00	53	52.5	52.5	55.4
5.00	45	44.6	44.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

## Lampiran 5 Analisis jalur

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.503	3.20238

a. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.204	2	528.602	51.545	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1005.014	98	10.255		
	Total	2062.218	100			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.097	3.771		-.291	.772

	FINANSIAL	.606	.100	.471	6.062	.000
	NONFINANSIAL	.535	.110	.378	4.868	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, NONFINANSIAL, FINANSIAL <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.238	2.11963

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, NONFINANSIAL, FINANSIAL

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.314	2.497		5.332	.000
	FINANSIAL	.207	.078	.300	2.665	.009
	NONFINANSIAL	.333	.081	.440	4.110	.000
	MOTIVASI	.128	.067	.439	3.911	.039

a. Dependent Variable: KINERJA