

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KEPUTUSAN INVESTASI**
(Studi pada PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**GRAZI ARMAN RIVALDO
NIM. 155030200111058**



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

MOTTO

**SEBUAH PERJUANGAN TIDAK AKAN PERNAH
BERAKHIR SIA SIA, KARENA HIDUP ADALAH
SEBUAH PILIHAN, MAKA TERUSLAH MEMILIH
UNTUK TETAP BERJUANG!!**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan

Disusun oleh : Grazi Arman Rivaldo

NIM : 155030200111058

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 27 November 2019
Komisi Pembimbing

Dr. Kusdi Raharjo, DEA
NIP. 195701271984031001

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Jumat

Tanggal : 13 Desember 2019

Jam : 11.00

Skripsi atas nama : Grazi Arman Rivaldo

Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Dr. Kusdi Raharjo, DEA
NIP. 195701271984031001

Anggota,

Anggota,

Edlyn Khurotul Ain.SAB.,MAB
NIP. 2013048705312001

M. Cahyo Widyo Sulisty,SE.,MBA
NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, 27 November 2019

Nama : Grazi Arman Rivaldo
NIM : 155030200111058

RINGKASAN

Grazi Arman Rivaldo, 2019, Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Rama Manggala Gas,Mayangkara Group Blitar)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Rama Manggala Gas,Mayangkara Group Blitar)secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik dikarenakan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi klasik agar tidak mengandung bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Grazi Arman Rivaldo, 2019, Influence of Giving Compensation to Employee Towards Employee Performances (Study on PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar)

This research is intended to know the influence of Giving Compensation to Employee Towards Employee Performances (Study on PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar) partially and simultaneously. The type of research that was used is explanatory research with quantitative approach. The sampling technique used was sampling jenuh. The data used was primary data by distributing questionnaires to all employees of PT. Rama Manggala Gas.

Technique that's been used in this research was multiple linear regression analysis by using a classical assumption test because a good regression must fulfil the classical assumption test to make sure it was not biased. Classical Assumption test that has been used in this research is uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. The research result showed that partially Financial Compensation variable significant influenced and had a positive relation towards employee performances. Non - Financial Compensation Variable significant influenced and had a positive relation towards employee performances. The result of this research showed that simultaneously variable of Compensation Financial and Non - Compensation Financial significant influenced towards employee performance.

Key Words : Financial Compensation, Non Financial Compensation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar)”.

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

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Kusdi Raharjo, DEA selaku ketua dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan pada peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu dan fasilitas yang bermanfaat kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Khusus untuk orang tua peneliti bapak Aris Dedi Arman, Ibu Faomawati Yeny Mariska Hia, Ibu Catrie Febryantie yang telah memberikan dukungan secara moral dan material serta menjadi motivasi terbesar peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Grazindy Clarissa Arman, Olwein Noventa Kusuma Adi, Nadine Adristi selaku adik kandung dari peneliti yang selalu memberikan semangat dan memberikan support kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat peneliti (Mohammad Dio Octaviano, Andre Wiranata, Marcelino Sagarmatha, Rahmawati, Nizar Naharul, Canthing bulafa, Alifia, Sugab Oirtas, Cecilia Indira, Nadia Putri, Aliyah Nafilah, Rizka Widayani, Esmu Rendrahadi, Reza Ilham Muhammad, Muh.Dian Suseno, Irvaldi Rana Saputra, Okta Rizki Erry, Krisna Aditya, Alifia dan segenap teman teman SMASA15 di malang) yang selalu memberi dukungan, membantu, memberi semangat dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman keluarga Seproct (Atul,Firza,Sasa,Pratiwi, Januar) yang selalu memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang angkatan 2015 yang telah banyak memberi dukungan.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan dan penelitian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan Ridho-Nya atas segala jasa dan kebaikan yang sudah diberikan semua pihak kepada peneliti. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, November 2019



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Empiris.....	11
1. Laura (2012).....	11
2. Ulfa (2013).....	12
3. Haryani (2015).....	13
B. Tinjauan Teoritis.....	15
1. Kompensasi.....	15
2. Kinerja.....	25
C. Hubungan Antar Variabel.....	30
D. Model Konsep dan Hipotesis.....	31
1. Model Konsep.....	31
2. Model Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34
D. Varibel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	35



1. Variabel.....	35
2. Definisi Operasional.....	35
3. Skala Pengukuran.....	41
E. Sumber Data.....	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Kuesioner (angket).....	42
2. Dokumentasi	43
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	43
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif	47
2. Analisis Statistik Inferensial	47
3. Analisis Regresi Linier Berganda	49
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Mayangkara Group	53
1. Profil Perusahaan	53
2. Unit Kerja Mayangkara Group.....	57
B. PT. Rama Manggala Gas	60
1. Profil PT. Rama Manggala Gas	60
2. Sejarah PT. Rama Manggala Gas.....	61
3. Visi dan Misi PT Rama Manggala Gas.....	61
4. Dasar Hukum PT. Rama Manggala Gas	62
5. Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas	63
C. Gambaran Umum Responden	63
1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	64
2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	65
3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
D. Analisis Data	67
1. Analisis Deskriptif Variabel.....	67
2. Analisis Statistik Inferensial	75
3. Pengujian Hipotesis.....	81
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN..... 97



DAFTAR TABEL

NO	Judul	Halaman
1	Absensi Karyawan PT. Rama Manggala Gas Bulan Januari – Juli 2019...	6
2	Pemetaan Penelitian Terdahulu	14
3	Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung.....	18
4	Konsep, Variabel, Indikator, dan Items dalam Penelitian	39
5	Skala Likert	41
6	Hasil Uji Validitas	44
7	Hasil Uji Reliabilitas	46
8	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	64
9	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
10	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	66
11	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
12	Interpretasi Mean Jawaban Responden	68
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)	68
14	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	70
15	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
16	Uji Kolmogorov-Smirnov	76
17	Uji Multikolinieritas	77
18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
19	Hasil Uji t	81
20	Hasil Uji Simultan (Uji F)	83
21	Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)	84

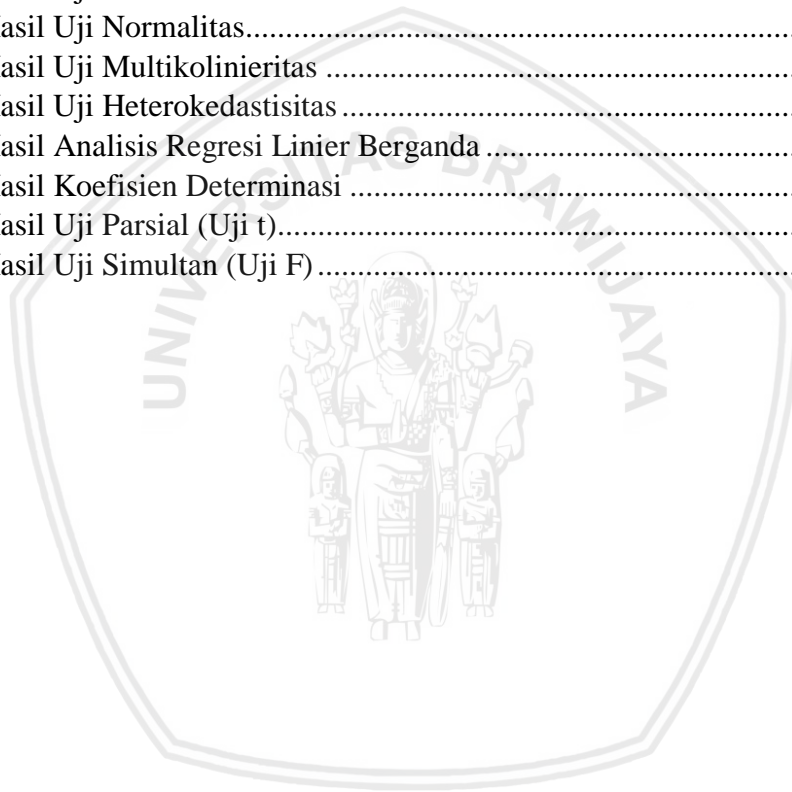
DAFTAR GAMBAR

NO	Judul	Halaman
1	Model Konsep	31
2	Model Hipotesis	32
3	Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas.....	63
4	Normal P-P Plot Uji Normalitas.....	76
5	Scatterplot.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

NO	Judul	Halaman
1.	Data Responden.....	97
2.	Kuesioner Pernyataan.....	98
3.	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	101
4.	Frekuensi Jawaban Responden.....	107
5.	Hasil Uji Validitas	108
6.	Hasil Uji Reliabilitas	111
7.	Hasil Uji Normalitas.....	112
8.	Hasil Uji Multikolinieritas	113
9.	Hasil Uji Heterokedastisitas	113
10.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	114
11.	Hasil Koefisien Determinasi	114
12.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	114
13.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	115



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar.

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama (Brahmasari, 2008:129). Peningkatan produktivitas melalui kinerja karyawan merupakan perwujudan pengelolaan dari bidang sumber daya manusia. Mathis dan Jackson (2011:378) mengungkapkan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap orang

dapat berbeda-beda setiap kinerja yang bisa dilakukannya. Karena tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana. Hal tersebut memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompentensi (Rivai dan Basri,2005:16). Oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan secara optimal. Hal ini karyawan harus dibantu untuk mengerti tentang bagaimana peran karyawan sebagai pencapai tujuan perusahaan itu sendiri, mengenali peluang untuk mengambil resiko, mengadakan percobaan-percobaan dan tumbuh dalam peranannya, mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri dalam menjalankan berbagai fungsi dalam peranannya tersebut.

Karena dalam kenyataannya hasil kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Karena itu, agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkuprawiradalam Gunawan (2004:1) menyebutkan bahwa : “Faktor yang mempengaruhinya relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman)

dan bisa faktor ekstrensik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial)”).

Sementara itu kinerja karyawan yang baik dapat didukung oleh motivasi tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri, karena hasil yang dicapai oleh karyawan adalah dampak dari perilaku kerja dari karyawan itu sendiri. Pada dasarnya yang akan mempengaruhi hasil kinerja terdiri dari dua faktor, yaitu: Faktor dari dalam individu, seperti keterampilan, dan upaya yang dimiliki dan faktor dari luar diri individu, seperti keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, perubahan kurikulum, dan sebagainya. Dari beberapa definisi di atas unsur pokok kinerja pada dasarnya berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu dan kinerja dalam konsep ini didasarkan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, dalam hal ini adalah karyawan.

Salah satu faktor untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan yang memiliki kualitas adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur sebaik mungkin, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dan dalam menetapkan pengembangan suatu sistem imbaan yang baik perusahaan wajib memperhitungkan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan, karena ketika perusahaan hanya mementingkan

kepentingan dari satu pihak saja, akan terjadi sebuah ketimpangan yang terjadi di dalam perusahaan itu sendiri.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan untuk karyawan sebagai balas jasa karyawan atas hasil kerja serta bantuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2006:442), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa, kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji maupun intensif. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial atau kompensasi yang diberikan tidak berupa uang, misalnya; promosi jabatan, pujian, liburan dan lingkungan kerja yang baik. Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan kualifikasi dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi tingkat kompetitif suatu perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja dari karyawannya.

Kompensasi finansial dan non finansial diberikan perusahaan demi tercapainya kepuasan kompensasi karyawan, maka hal tersebut proporsional dengan kerelaan pekerja dalam menggunakan kemampuannya dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Hal tersebut memungkinkan perusahaan tidak hanya mempertahankan eksistensinya, melainkan juga dapat tumbuh dan berkembang. Menurut Handoko (2000:155) dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan terutama

kepuasan terhadap kompensasi, karena kepuasan pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja perusahaan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi juga merupakan sistem imbalan yang mampu memberikan kepuasan terhadap anggota organisasi dan mempekerjakan pekerja dengan sifat positif serta bekerja dengan semangat demi kepentingan organisasi. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang dapat mengakibatkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pekerja dengan sikap dan perilaku positif yang bekerja dengan semangat demi kepentingan organisasi.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan (Simamora, 2004). Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem-sistem kompensasi sudah dapat menciptakan kondisi seperti hal tersebut maka karyawan akan senang hati memenuhi kemauan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan dalam kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Kepuasan karyawan akan memberikan nilai lebih terhadap organisasi dimana organisasi sendiri memberikan apa yang diinginkan karyawan untuk bekerja dan karyawan

memberikan timbal balik dari apa yang sudah organisasi berikan namun sesuai batasan-batasan yang diberikan perusahaan untuk men-sejahterakan karyawannya, kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2002), kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk meraih kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja sangat kuat pengaruhnya terhadap perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi. Secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2006:497), gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja.

Dari pemaparan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar, karena ketika melakukan kegiatan magang kerja di PT. Rama Manggala Gas peneliti menemukan kurang nya kinerja dari karyawan perusahaan dan didukung dengan absensi karyawan selama bulan januari-juli 2019 yang sudah peneliti olah menjadi tabel berikut:

Tabel 1 Absensi Karyawan PT. Rama Manggala Gas Bulan Januari – Juli 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat Kehadiran (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	69	1794	1748	46	97,43	0,025
Februari	22	68	1496	1462	34	97,72	0,022

Maret	26	68	1768	1746	22	98,75	0,012
April	26	68	1768	1749	19	98,92	0,010
Mei	26	68	1768	1740	28	98,41	0,015
Juni	24	68	1632	1602	30	98,16	0,018
Juli	27	68	1836	1810	26	98,58	0,014

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel absensi karyawan diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak masuk atau absen kerja pada PT.Rama Manggala Gas yang hal tersebut dapat membuktikan jika kinerja karyawan pada perusahaan masih kurang baik, karena dari pendapat para ahli di atas kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat kehadiran dan jam kerja karyawan.

Menurut pendapat para ahli diatas dan dari data yang sudah peneliti paparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja,dan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan untuk karyawan dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan alasan teoritis, praktis dan juga berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar?
3. Apakah ada pengaruh signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas, Mayangkara Group Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas (Mayangkara Group Blitar)
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas (Mayangkara Group Blitar).
3. Mengetahui dan menjelaskan penagruh signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas (Mayangkara Group Blitar).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi perusahaan

- 1) Sebagai sarana untuk dijadikan bahan pertimbangan maupun referensi yang dapat membangun dan dapat diterapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- 2) Memperoleh saran atau ide dari luar yang bersifat membangun bagi perusahaan.

b. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman tentang masalah yang dikaji serta mengaplikasikan ilmu yang diterima melalui praktek langsung.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah bagi pihak yang ingin mengetahui secara garis besar tentang penelitian ini, maka dapat dilihat sistematika pembahasan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan isi skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori dari kompensasi dan kinerja karyawan , penelitian terdahulu, tinjauan umum mengenai variabel dalam penelitian, pengembangan kerangka konsep serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai metode atau jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan dari variabel-variabel yang diteliti untuk dapat diketahui bagaimana kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya atau untuk instansi yang terkait dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris ini menyajikan bebrapa beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini :

1. Laura (2012)

“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini dilakukan pada RS PGI Cikini. Penelitian ini menggunakan kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan RS PGI Cikini di ruang perawat kelas VIP angrek dan K dimana jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 46 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 70,3%, sedangkan sisanya di pengaruhi sebab – sebab lain di luar model.

Hasil pengujian hipotesis, berdasarkan uji-F yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ulfa (2013)

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan“. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pemberian kompensasi pada suatu perusahaan yang akan berpengaruh pada motivasi kerja dan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud peneliti disini merupakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang ada di AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo, yang berjumlah 103 orang yang terbagi dalam 5 tingkat unit. Menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus slovin, dengan bantuan rumus slovin diketahui ada 82 sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan analisis inferensial yaitu analisis jalur dan uji hipotesis (uji t)

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan rumusan masalah diketahui variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel motivasi yaitu sebesar 0,327. Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,226.

Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,205. Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,196. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,363. Berdasarkan penghitungan dalam mencari pengaruh secara tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

3. Haryani (2015)

“Pengaruh Kompensasi Terhadap motivasi Kerja dan Kinerja”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 175 karyawan dan sampelnya berjumlah 64 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi berpengaruh antara variabel kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan variabel motivasi kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,821, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat pemetaan dari nama peneliti, judul, lokasi penelitian, variabel yang diteliti serta hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.

Tabel 2 Pemetaan Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Hana Laura (2012), Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	a. Kompensasi Langsung b. Kompensasi Tidak Langsung c. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Maria Ulfa (2013), Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan kinerja karyawan pada karyawan AUTO 2000 (Malang-Sutoyo)	a. Kompensasi b. Motivasi c. Kinerja	Analisis jalur dan Uji hipotesis (uji t)	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Sagita Sukma Haryani (2015), Pengaruh Kompensasi	a. Kompensasi b. Motivasi c. Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi berpengaruh antara variabel kompensasi non

Tabel 2 Lanjutan

Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja.			finansial dengan variabel motivasi kerja.

Sumber: Data Diolah (2019)

B. Tinjauan Teoritis

1. Kompensasi

Perusahaan atau organisasi harus memiliki timbal balik yang baik dengan karyawan. Karyawan memberikan pikiran dan tenaga agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan balas jasa dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2014:118) “Kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan” Sedangkan menurut Hariandja (2002:244) Kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya di organisasi, baik dalam bentuk uang atau lainnya, yang mana dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Handoko (2001:155) “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Siagian (1998:253) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya untuk memperthankan harkat dan martabatnya sebagai insan terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak, serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain. Sementara Wayne dalam Mangkuprawira (2002:196) berpendapat bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas semakin tinggi. Beberapa uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan yang di berikan kepada karyawan baik secara langsung atau pun tidak langsung sebagai sebuah imbalan atas pekerjaan atau jasa yang di berikan kepada perusahaan yang sudah dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi karyawan agar bekerja keras atau menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

a. Macam – Macam Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga berbentuk hal-hal yang bisa membuat komitmen, kemampuan dan motivasi karyawan meningkat. Menurut Bangun (2012:255) kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang dan jasa kompensasi finansial dapat diterima karyawan dalam bentuk pembayaran secara langsung atau melalui pembayaran tidak langsung.

a) Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi intensif dan bonus.

1) Gaji pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Termasuk dalam gaji pokok adalah gaji dan upah yang diterima pekerja sesuai jasa yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya dalam periode tertentu. Gaji (*salary*) adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Sedangkan upah (*wage*) adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kompensasi variabel merupakan bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok disebut kompensasi variabel (*variable compensation*). Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan intensif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan dan dana pensiun.

2) Kompensasi yang berbentuk non finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, barang maupun jasa.

Mondy (2008:4) menjelaskan “Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja”. Mathis and Jackson (2009:419) juga

menjelaskan jenis-jenis kompensasi menurut komponen program kompensasi :

Tabel 3 Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

No	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
1	Gaji Pokok : a. Upah b. Gaji	Tunjangan : a. Asuransi Kesehatan/jiwa b. Tunjangan cuti c. Dana pensiun
2	Penghasilan Tidak Tetap : a. Bonus b. Insentif c. Opsi saham	

Sumber : Mathis dan Jackson (2009)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat digolongkan menjadi 2 kelompok yaitu berdasarkan dari bentuk kompensasi itu sendiri dan cara pemberiannya kepada karyawan. Kompensasi dari bentuknya terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain itu, kompensasi berdasarkan cara pemberiannya terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial adalah bentuk dari balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa, barang atau uang.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan insentif. Sementara kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan (asuransi kesehatan jiwa, dana pensiun, dsb). Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak

dalam bentuk uang, barang ataupun jasa tetapi merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut berada.

b. Tujuan-tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan, contoh untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis. Menurut Handoko (2014:156-158) tujuan-tujuan yang ingin dicapai melalui kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi dalam perekrutan pegawai dalam suatu perusahaan, sehingga tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar handal yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan yang akan cakap akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- 3) Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian harus berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi sebaiknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia

pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis maka organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi memiliki batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan menaati peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2106:188–189) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang sesuai akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang layak, maka para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang layak akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang layak, akan mengurangi seringnya melakukan perekrutan karyawan, sebagai akibat semakin seringnya yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini merupakan penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang layak merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi sangatlah beragam. Selain mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan, pemberian kompensasi dapat menjalin ikatan kerjasama yang formal antara pimpinan dan bawahan, dengan pemberian kompensasi yang adil akan memberikan kepuasan bagi karyawan, dan dengan melihat adanya keefektifitasan kerja karyawan pada perusahaan, dapat memudahkan pimpinan untuk motivasi yang lebih pada karyawan agar kinerjanya lebih maksimal, dengan adanya kompensasi maka karyawan akan menerapkan kedisiplinan serta menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh setiap perusahaan pada karyawannya bisa dikategorikan menjadi beberapa jenis. Menurut Mangkunegara (2013:85) ada dua bentuk kompensasi karyawan yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung berupa pelayanan dan keuntungan. Menurut Bangun (2012:255) Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung yaitu dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif), sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi

sistem pembayarannya diberikan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan dan dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan bonus, sementara kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang berupa uang tetapi tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan melainkan dibayar di masa yang akan datang.

d. Asas-asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:122) program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas kompensasi dijelaskan sebagai berikut:

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah, atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang sama 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. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui kesimpulan tentang asas keadilan dan kelayakan kompensasi. Pada keadilan kompensasi prinsipnya adalah sama, akan tetapi bagi seorang karyawan yang memiliki prestasi beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerja yang dimiliki. Kompensasi yang layak dan wajar dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, besar atau kecilnya pemberian kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja, tanpa adanya perhatian antisipasi perkembangan lingkungan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi ditentukan berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan. Sementara menurut Tohari dalam Sutrisno (2016:194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat *output*, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

- 2) Kemampuan untuk membayar
Secara logika pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mungkin apabila perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar
Walaupun perusahaan mampu untuk memberikan kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan itu mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi. Jika permintaan kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Menurut Mangkunegara (2013:84) memiliki enam faktor yang mempengaruhi kebijakan yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal ini diperkuat dengan pendapat Megginson dalam Mangkunegara (2013:84) dikemukakan bahwa *“the major factors that effect an organization compensation policies and practices are: 1) goverment factors, 2) collective bargaining, 3) standart and cost living, 4) comparable wages, 5) supplay and demand, and 6) ability to pay”*. Sedangkan Panggabean dalam Sutrisno (2016:194) mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya pembayaran sebuah kompensasi dapat didasarkan sesuai

kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Selain hal tersebut, faktor lainnya adalah melihat biaya hidup karyawan dibedakan antara biaya hidup di kota dengan biaya hidup di desa, dan dilihat juga dari segi produktivitas karyawan itu sendiri sehingga besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tampak adil. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam penetapan pemberian kompensasi dengan adanya peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku, oleh karena itu perusahaan maupun karyawan baiknya mengetahui standar-standar pemberian kompensasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, sehingga setiap perusahaan tentunya akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peran penting seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja merupakan landasan dalam suatu perusahaan, karena sebagai acuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Selain hal tersebut, Kinerja juga bisa memberi dampak terhadap citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi, mengatakan kepada orang lain, dan mempertahankan

citra perusahaan. Sehingga akan memberi nilai tambah pada pangsa pasar (*customers*) dan peningkatan kualitas pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Amstrong (Amir, 2015:81), kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Definisi tersebut menyebutkan bahwa atribut kerja cukup banyak dan faktor yang ada didalamnya cukup bervariasi.

Dimensi dalam sebuah kinerja sangat bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya yaitu konteks karyawan atau perusahaan. Faktor dalam sebuah kinerja juga berdeda-beda. Dalam sisi objeknya, kinerja karyawan bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukan proses dari pencapaian dari kinerja itu sendiri. Kinerja karyawan yang dilakukan pasti mempunyai dampak yang besar terhadap pencapaian tujuan utama dari perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan satu

dengan yang lainnya. Begitu pula dalam menciptakan kinerja bagi perusahaan. Dalam Kasmir (2016:89) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan akan memberikan kinerja baik pula pada suatu organisasi.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi.
- 3) Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan benar.
- 4) Kepribadian
Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 5) Motivasi Kerja
Karyawan yang memiliki dorongan kuat akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin yang bersifat menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang. Hal tersebut tentunya akan mendorong kinerja yang baik bagi mereka.
- 7) Kepuasan Kerja
Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan menciptakan kinerja yang tentunya baik bagi organisasi.

Sementara menurut Simamora (1995:500) dalam Mangkunegara (2005:14) kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.

- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, aturan-aturan dalam organisasi.

c. Standar Pengukuran Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Ketetapan Waktu
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan yang lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan bekerja lainnya.

d. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penelitian kinerja. Objek penelitian kinerja biasanya terdiri dari kecakapan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang dievaluasi dengan tolak ukur sesuai dengan kebijakan perusahaan serta dilakukan secara berkala. Menurut Rivai (2009:549) “penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Penilaian kinerja yang benar bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya pada perusahaan sendiri. Pada saat dilakukan penilaian kinerja, masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan korektif apabila kinerja karyawan kurang sesuai dengan tujuan perusahaan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasari oleh beberapa alasan seperti manajer akan membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan dimasa

yang akan datang. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga manajer dapat menentukan strategi yang dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2009:551) terdapat beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja
- 2) Penetapan pemberian imbalan yang sesuai
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- 4) Sebagai pemembeda hasil kerja antara karyawan yang satu dengan lainnya
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 7) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik bagi karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja mereka
- 8) Sebagai salah satu Sumber informasi bagi perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi
- 9) Membantu untuk memperoleh informasi yang akan digunakan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan dan tempat yang sesuai dengan kemampuannya.

C. Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan yang bisa mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Kompensasi dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Simamora (2006:457) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja keras serta memiliki kinerja yang unggul akan diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan dengan pengharapan hubungan seperti itu akan terus berlangsung dimasa

depan. Sehingga karyawan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan imbalan yang lebih besar.

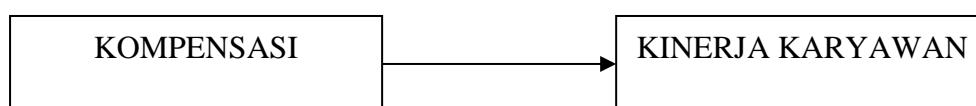
Penelitian Suwati (2013) menyatakan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Menurut penelitian Kasenda (2013) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan karena jika pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kinerja, adil sesuai dengan kinerja setiap karyawan nya maka akan menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan hingga masa mendatang.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

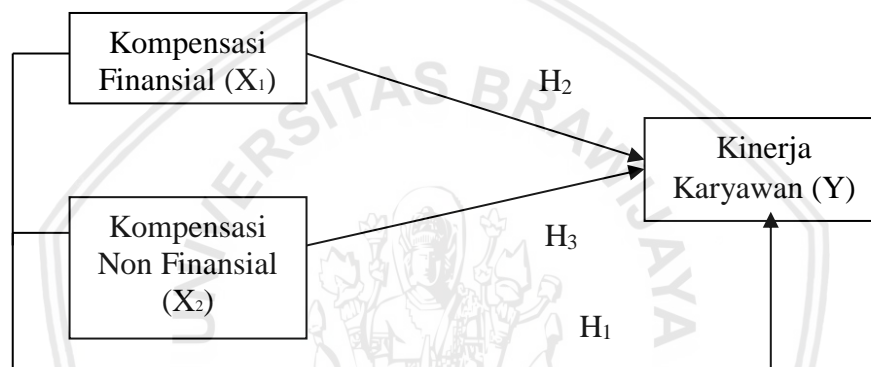
Model konsep adalah suatu gambaran mengenai penelitian ini yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut maka dapat digambarkan suatu model konsep pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Konsep
Sumber: Data Diolah (2019)

2. Model Hipotesis

Dalam Nazir (2005:27), model hipotesis merupakan suatu kerangka yang dibuat untuk menunjukkan suatu hipotesis penelitian. Guna memperoleh jawaban untuk suatu permasalahan, maka perlu dicari jawaban sementara yang dianggap mungkin dan paling tinggi kebenarannya. Model hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 2:



Gambar 2 Model Hipotesis

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan model hipotesis maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₁ = Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non Finansial (X₂)

Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₂ = Kompensasi Finansial (X₁) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₃ = Kompensasi Non Finansial (X₂) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Zulganef (2013:11) penelitian *explanatory* dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Dari penjelasan di atas maka penelitian ini menggunakan kategori penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2003:11), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Karena penelitian deskriptif ini adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif non eksperimen yang tergolong mudah dan dapat menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasinya. Sedangkan menurut Sugiyono (2003:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti terhadap suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana sebenarnya peneliti akan melakukan penelitiannya. Karena dari lokasi penelitian inilah

peneliti akan mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilakukan di Mayangkara Group Blitar pada unit usaha PT. Rama Manggala Gas yang bergerak pada bidang stasiun pengangkutan dan pengisian BLUK elpiji (*SPPBE*). Adapun alasan pemilihan lokasi ini, karena waktu peneliti melakukan kegiatan magang di PT. Rama Manggala Gas menemukan masalah mengenai pemberian kompensasi terhadap karyawan. Sehingga memicu peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang di ambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. "Apabila objek atau subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi" (Arikunto, 2013:134). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel" (Sugiyono, 2008:85). Dengan pendapat dari ahli di atas,

sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 68 orang, yaitu terdiri dari seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.

D. Varibel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*variabel independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*variabel dependen*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi Finansial dan Non Finansial.

b. Variabel terikat (*variabel dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dapat diberikan kepada sebuah variabel atau konstruk dengan memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut

(Nazir,2005:126). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah bentuk balas jasa baik dalam bentuk jasa, barang, atau uang yang diberikan oleh PT. Rama Manggala Gas kepada karyawannya. Dan indikator finansial yang dimaksud dari penelitian ini diambil dari Mathis and Jackson (2009) adalah:

- 1) Gaji adalah kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok, kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan, serta kesesuaian gaji dengan pangkat dan jabatan yang diterima oleh karyawan.
- 2) Insentif adalah kesesuaian intensif dengan kinerja yang diterima, pemberian insentif secara adil dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.
- 3) Tunjangan adalah pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan, mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan, serta tunjangan yang diterima karyawan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan.

b. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi Non Finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Rama Manggala Gas yang tidak berbentuk uang, barang maupun jasa. Indikator Kompensasi Non Finansial dalam penelitian ini yang diambil dari Hasibuan (2014:198) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan menarik dan karyawan diberikan tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya serta perusahaan mengakui hasil kerja karyawan.
- 2) Lingkungan pekerjaan adalah dimana kondisi ruangan kerja yang terjaga kebersihannya, perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja yang terjaga keamanannya.
- 3) Promosi adalah pemberian kesempatan yang adil kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja karyawan, serta promosi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan dilakukan secara transparan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan PT. Rama Manggala Gas atas tugas yang diberikan padanya dan menjadi tanggung jawabnya serta kedisiplinan dan komunikasi antar karyawan dalam bekerja. Adapun indikator kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1) Jumlah hasil pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. Rama Manggala Gas, seperti mampu menyelesaikan tugas pokok sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan tugas

tambahan yang diberikan oleh perusahaan,serta jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2) Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan adalah hasil kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas sesuai dengan kualitas yang sudah diharapkan oleh PT. Rama Manggala Gas, seperti adanya peningkatan kualitas hasil kerja dan dapat meminimalisir kesalahan,kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan,dan karyawan mampu meningkatkan kualitas kerjanya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah ketepatan pengerjaan karyawan PT. Rama Manggala Gas dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diberikan, seperti tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan,karyawan tidak menunda nunda dalam mengerjakan pekerjaannya,dan waktu menyelesaikan pekerjaan dari waktu ke waktu semakin meningkat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah kehadiran karywan PT. Rama Manggala Gas sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan,seperti mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari, intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dari karyawan lain, selalu hadir tepat waktu dibandingkan karyawan lain.

5) Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama adalah dimana kemampuan karyawan PT. Rama Manggala Gas bekerjasama dengan karyawan yang lain, seperti mampu bekerjasama dalam satu tim kerja, mampu bekerjasama dengan karyawan lain, serta mampu berkoordinasi dengan departemen lain.

Tabel 4 Konsep, Variabel, Indikator, dan Items dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Items
Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial (Bangun, 2012:255)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok 2. Kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan 3. kesesuaian gaji dengan pangkat atau jabatan
		Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian insentif yang diterima dengan kinerja 2. Pemberian insentif secara adil 3. Insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan
		Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan tunjangan dalam bentuk asuransi kesehatan 2. Mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan 3. Tunjangan yang diberikan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan
Kompensasi	Kompensasi Non Finansial (Mondy, 2008 :4)	Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas-tugas yang dibebankan menarik 2. karyawan diberikan tanggung jawab penuh dalam pekerjaan 3. perusahaan mengakui hasil kerja karyawan

Konsep	Variabel	Indikator	Items
		Lingkungan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi ruangan yang terjaga kebersihannya 2. Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung 3. Lingkungan kerja yang terjaga keamanannya
		Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian promosi jabatan adil 2. Promosi jabatan sesuai dengan kinerja 3. promosi jabatan dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur
Kinerja	Kinerja Karyawan (Bangun, 2012:233)	Jumlah Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan 3. Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan
		Kualitas Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu meminimalisir kesalahan 2. Kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan 3. Mampu meningkatkan kualitas kerja
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan 3. Waktu menyelesaikan pekerjaan dari waktu ke waktu semakin meningkat
		Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari 2. Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dari karyawan lain

Tabel 5 Lanjutan

Konsep	Variabel	Indikator	Items
			3. Karyawan selalu hadir tepat waktu dibandingkan karyawan lain
		Kemampuan Kerjasama	1. Mampu bekerjasama dalam satu tim kerja 2. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain 3. Mampu berkoordinasi dengan departemen lain

Sumber: Data Diolah (2019)

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:92), “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Skala *Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5 Skala Likert

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)

E. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2008:137), bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) kemudian dianalisis lebih lanjut.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini dapat berupa gambaran umum lokasi penelitian dan gambaran umum responden lokasi penelitian. Dan sumber data yang akan digunakan peneliti ini adalah Data primer karena akan melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan PT.Rama Manggala Gas.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Dalam Sugiyono (2008:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sepangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini akan peneliti bagikan kepada karyawan PT.Rama Manggala Gas.

2. Dokumentasi

Dokumen pada penelitian ini dapat meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan, daftar karyawan dan data yang relevan dengan penelitian, karena dokumen dalam penelitian dapat berbentuk tulisan, gambar, dll. Dokumentasi diperoleh langsung dari PT. Rama Manggala Gas.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Menurut Sugiyono (2016:134) untuk menguji validitas tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelarkan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standard validasi yang berlaku, yaitu:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid jika $r \leq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Zulganef (2013:114) reliabilitas didefinisikan sebagai kehandalan suatu alat ukur untuk mengukur suatu variabel tanpa suatu kesalahan (bias), Menurut Arikunto (2010:239), mengemukakan bahwa

untuk menguji reliabilitas instrument dapat dilakukan menggunakan rumus

Alpha Conbrach, sebagai berikut:

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

Sumber : Arikunto (2010:239)

keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = banyaknya pertanyaan

Suatu instrumen sudah *reliable* sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai *Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 2007:11). *Alpha* lebih kecil atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Jika pengujian validitas yang dilakukan melalui program SPSS dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1.1	0,536	0,000	0,3	Valid
	X1.1.2	0,769	0,000	0,3	Valid
	X1.1.3	0,645	0,000	0,3	Valid
	X1.2.1	0,803	0,000	0,3	Valid

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
	X1.2.2	0,790	0,000	0,3	Valid
	X1.2.3	0,701	0,000	0,3	Valid
	X1.3.1	0,649	0,000	0,3	Valid
	X1.3.2	0,715	0,000	0,3	Valid
	X1.3.3	0,755	0,000	0,3	Valid
Kompensasi Non Finansial	X2.1.1	0,747	0,000	0,3	Valid
	X2.1.2	0,767	0,000	0,3	Valid
	X2.1.3	0,808	0,000	0,3	Valid
	X2.2.1	0,750	0,000	0,3	Valid
	X2.2.2	0,791	0,000	0,3	Valid
	X2.2.3	0,834	0,000	0,3	Valid
	X2.3.1	0,896	0,000	0,3	Valid
	X2.3.2	0,834	0,000	0,3	Valid
	X2.3.3	0,854	0,000	0,3	Valid
Kinerja	Y1.1	0,813	0,000	0,3	Valid
	Y1.2	0,843	0,000	0,3	Valid
	Y1.3	0,804	0,000	0,3	Valid
	Y2.1	0,803	0,000	0,3	Valid
	Y2.2	0,889	0,000	0,3	Valid
	Y2.3	0,804	0,000	0,3	Valid
	Y3.1	0,824	0,000	0,3	Valid
	Y3.2	0,886	0,000	0,3	Valid
	Y3.3	0,810	0,000	0,3	Valid
	Y4.1	0,355	0,000	0,3	Valid
	Y4.2	0,416	0,000	0,3	Valid
	Y4.3	0,290	0,000	0,3	Valid
	Y5.1	0,773	0,000	0,3	Valid
	Y5.2	0,854	0,000	0,3	Valid
	Y5.3	0,791	0,000	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 6 diatas,dengan menggunakan rumus yang diambil dari Sugiyono (2016:134) dapat dilihat bahwa jika nilai sig. r item lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) dan r hitung $> 0,3$ yang berarti tiap-

tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *alpha*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,8580	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,9312	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,9337	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2019)

Sehubungan dengan telah diujinya reliabilitas yang terlihat pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai yang dimiliki *alpha cronbach* variabel lebih besar dari 0.6 ($\alpha > 0.6$) maka disimpulkan bahwasannya semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Dalam Sugiyono (2008:44), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sinesta, menyusun

kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dan analisis data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dari responden, lokasi penelitian, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan dengan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel yang ditabulasikan dalam bentuk tabel kemudian dibahasakan secara deskriptif. Sementara tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan tabel yang berisikan angka presentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat didefinisikan sebagai sebuah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik pada model regresi linier dalam suatu penelitian. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka model regresi linier berganda ini dapat dinyatakan bebas dari permasalahan asumsi klasik apabila telah memenuhi persyaratan yang didapat dari berbagai pengujian berikut ini:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kelompok data atau variabel memiliki

distribusi atau persebaran data yang normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kormogolov-Smirnov menggunakan bantuan program SPSS for Windows ver. 25. Ketentuan yang berlaku dalam uji Kormogolov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi atau sig. (p-value) > 0,05, maka data memiliki distribusi normal, atau dalam kata lain H_0 ditolak. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05, maka sebaran data tersebut dapat dinyatakan tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:103) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

- a) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada model multikolinieritas antar variabel independen dan model regresi.
- b) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED atau nilai yang diprediksi dengan ZRESID atau nilai residualnya (Sutopo & Slamet, 2017:114). Dalam penelitian ini, untuk mencari tahu adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak maka digunakan metode uji scatterplot.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur beberapa variabel berpengaruh (X) terhadap variabel tergantung (Y) dengan model linier. Variabelnya yaitu pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasan (2008:74). Persamaan dari analisis ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Hasan(2008:74)

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kemampuan Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t (parsial)

Uji t-parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, salah satu variabel independennya dikendalikan atau dibuat tetap (Sugiyono, 2016:194). Pengujian dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), untuk menguji hipotesis digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016:194)

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung

- 1) Jika signifikan $t \leq \text{sig. } \sigma (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini secara parsial ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $t \geq \text{sig. } \sigma (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah variabel dari penelitian mempunyai pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2016:192) menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016:192)

Keterangan :

F = pendekatan distribusi probabilitas

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Untuk mencari nilai F hitung dengan taraf signifikansi 95% atau tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar (α) sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F \leq \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $F \geq \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Suliyanto (2011:64) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yaitu antara nol sampai satu. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh semua variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi atau semakin mendekati 1, maka hasil regresi tersebut akan semakin baik. Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Mayangkara Group

1. Profil Perusahaan

Mayangkara Group berdiri sejak tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, usaha ini dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di Wilayah Tulungagung.

Di tahun 1980-an industri di bidang penyiaran, khususnya radio memasuki masa kejayaannya. Kala itu, radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat. Radio diam-diam mampu membangun 'peradaban' manusia. Dimulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga oleh Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjanjikan profit, karena menurut Bapak H. Hariyanto, pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengarkan sandiwara radio, bagaimana kalau besok coba-coba membangun radio. Dan akhirnya, di tengah hiruk pikuk hebohnya sandiwara radio itulah, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.



Masa jaya Mayangkara terus berlanjut dengan selalu melahirkan produk acara unggulan, diantaranya: Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Bahkan, di tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).

Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung. Seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar. 79

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung

Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri. Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang.

Di tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri. Di tahun 2005, manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga 80 tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan

program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD. Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD. Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD. Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, 81 repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg di wilayah Tulungagung. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang

didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

2. Unit Kerja Mayangkara Group

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha. Adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

a. Dalam bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)

- 1) SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso
Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung
- 2) SPBU Durenan (54 - 663.01) – Ninik Yuni Hariyati
Jl. Raya Durenan Trenggalek
- 3) SPBU Sumbergempol (54.662.02) - Hariyanto
Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung
- 4) SPBU Sambu (54 - 64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama
Jl. Raya Selodono, Sosobango - Ringinrejo Kediri 82
- 5) SPBU WatesLama (54 - 64113)
Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri
- 6) SPBU Wates Baru (54 - 64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tawang Wates Ds. Wates Kec. Wates Kediri
- 7) SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar
- 8) SPBU Kandangan (54 - 64125) – PT. Budi Daya Perkasa
Jl. Raya Ds. Kebondalem Kec. Kandangan Kediri

- 9) SPBU Plosoklaten (54 - 64121) – PT. Harga Bersama Guna Usaha
Jl. Raya Dsn. Ringingong Sumberagung Plosoklaten Kediri
- 10) SPBU Sonoageng (54 - 64409) Nganjuk
- 11) SPBU Mojo (54 - 64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Tambibendo Kec. Mojo Kediri
- 12) SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto
Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar
- 13) SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
- 14) SPBU Ngunut (54.662.14) – PT. Mugi Gangsar Lestari
Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung
- 15) SPBU Pare (54 - 64115) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Raya Ds. Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri 83
- 16) SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata
Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar
- 17) SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti
Jl. Kenari 55 Blitar
- 18) SPBU Jabon (54 - 64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Jabon Kec. Banyakan Kediri
- 19) SPBU Kalidawir (54 - 662.27) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya
Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung

b. Dalam bidang radio

- 1) Radio Patria – PT. Radio Suara Patria

Jl. Palem 33 Blitar

- 2) Radio Mayangkara – PT. Radio Mayangkara Ria

Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar

- 3) Radio Kartika – PT. Radio Suara Nawa Kartika

Jl. Brigjen Kretarto No. 5A Jombang

- 4) Radio Perkasa – PT. Radio Paramita Jaya Perkasa

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

- 5) Radio Kembang Sore – PT.

Jl. Patimura Barat No. 18 A Tulungagung

- 6) Radio Jossh Tulungagung – PT. Radio Suara Tulungagung Jaya

Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung

- 7) Radio Pandowo – PT. Radio Pandowo Anugerah Sakti

Jl. Demuk Gg Roda No. 55 Ngunut Tulungagung 84.

c. Dalam bidang agen LPG 3 KG

- 1) PT. Petro Jaya Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Manggala Yuda Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 3) PT. Manggala Jaya Gas

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

d. Dalam bidang agen LPG 12 KG

- 1) PT. Gas Elpindo Jaya Blitar

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

e. Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.

- 1) SPPBE Rama Manggala Gas

Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar

f. Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG

- 1) PT. Rama Manggala Gas Inti

Jl. Ir. Soekarno Kel. Sentul Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Manggala Citra Mandiri Sakti

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

- 3) PT. Manggala Citra Mandiri

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung 85

B. PT. Rama Manggala Gas

1. Profil PT. Rama Manggala Gas

PT. Rama Manggala Gas adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan di Blitar. PT. Rama Manggala Gas, mempunyai ijin prinsip dan ijin operasi dari PT. Pertamina (persero), telah membangun dan mengoperasikan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) di Kota Blitar, Jawa Timur. SPPBE PT. Rama Manggala Gas, telah mendapatkan Surat Kelayakan Penggunaan Peralatan (SKPP) dan Surat

Kelayakan Penggunaan Instalasi (SKPI) dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.

PT. Rama Manggala Gas merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Penghapusan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) secara bertahap sehingga menyebabkan kenaikan harga BBM yang mendorong penggunaan energi alternatif pengganti BBM. Kebijakan Energi Nasional, Perpres No.5 tahun 2006, untuk diversifikasi energi sehingga terbentuk energi primer mix pada tahun 2025 (25% minyak bumi & 30% gas bumi). Pemerintah telah mencanangkan program substitusi minyak tanah ke LPG dengan tujuan untuk mengurangi subsidi BBM Nasional. Pemerintah merencanakan untuk mensubstitusi penggunaan 10 juta KI / Tahun minyak tanah dengan 5,7 juta MT / Tahun LPG secara bertahap. 87

2. Sejarah PT. Rama Manggala Gas

PT. Rama Manggala Gas didirikan di Kota Blitar, pada tanggal 23 Oktober 2007 sesuai Akta Notaris Anang Susapto, SH Nomor 115. PT Rama Manggala Gas didirikan oleh Hariyanto, Niniek Juniharjati dan Veni Budiarsih. Sesuai ijin operasional dari Pertamina, bidang usaha dari SPPBE PT Rama Manggala Gas adalah jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg (tabung subsidi).

3. Visi dan Misi PT Rama Manggala Gas

a. Visi :

Membantu Pemerintah (PERTAMINA) untuk mendistribusikan elpiji bersubsidi kepada masyarakat, agar kebutuhan masyarakat akan bahan bakar terpenuhi, dalam hal ini bahan bakar bersubsidi yaitu LPG sebagai konversi pengganti minyak tanah.

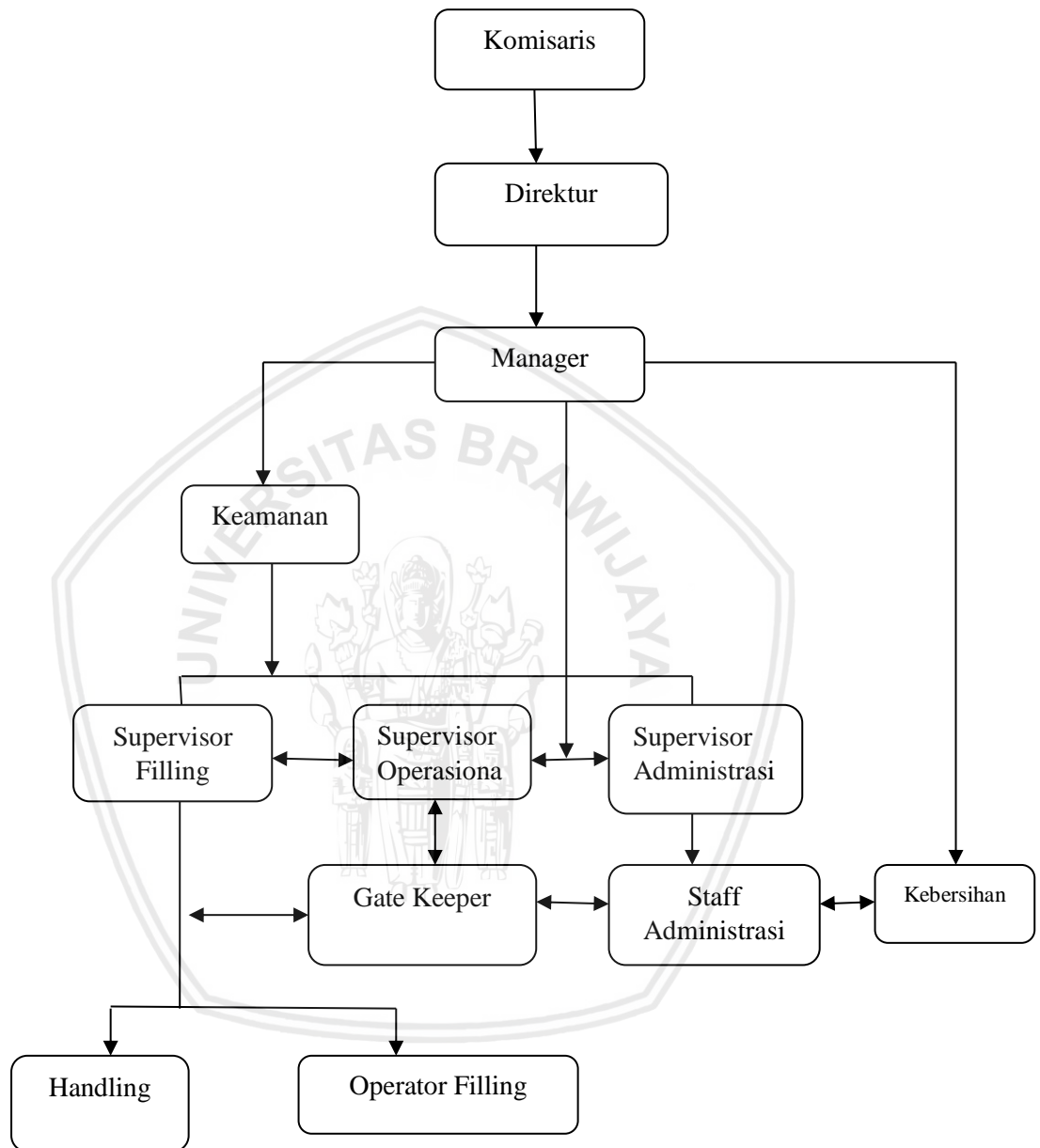
b. Misi :

- 1) Mendukung Program Pemerintah dalam melakukan konversi Minyak Tanah ke LPG
- 2) Membantu pemerintah dalam usahanya mensejahterakan masyarakat melalui penggunaan energi yang tepat guna.
- 3) Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar lokasi SPPBE dan terminal LPG.

4. Dasar Hukum PT. Rama Manggala Gas

- a. Undang – Undang Migas No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.
- b. PP No. 36 Tahun 2004 tentang kegiatan usaha hilir Minyak dan Gas.
- c. PERMEN ESDM No. 00007 Tahun 2005 tentang persyaratan dan pedoman pelaksanaan izin usaha dalam kegiatan usaha hilir Migas.
- d. PERMEN ESDM No. 26 Tahun 2009 tentang penyediaan dan pendistribusian LPG.

5. Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas



Gambar 3 Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas
 Sumber: Data Diolah dari PT. Rama Manggala Gas (2019)

C. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan 68 responden berhasil dijadikan sebagai penelitian. Peneliti melakukan

penelitian dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar, sehingga dapat diambil beberapa gambaran tentang komposisi responden berdasarkan usia, status pernikahan, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui data mengenai perincian usia responden berdasarkan hasil kuesioner, maka dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 20 th	0	0 %
2	21 – 30 th	28	41,2 %
3	31 – 40 th	32	47,1 %
4	41 – 50 th	6	8,8 %
5	51 – 60 th	2	2,9 %
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh data bahwasannya jumlah terbanyak responden terbanyak berada diusia 21-30 tahun dan 31- 40 tahun dengan total 88,3% dari total 68 karyawan dari data tersebut dapat diperoleh gambaran secara umum usia karyawan PT Rama Manggala Gas, bahwa perusahaan menggunakan usia 21-40 tahun untuk diandalkan pada usia produktif tersebut dan karena mayoritas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan adalah pengisian tabung gas yang harus menggunakan tenaga lebih untuk pekerjaan karena itu mayoritas usia yang ada di perusahaan

berada pada range tersebut untuk mendapat hasil kinerja karyawan yang terbaik.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut merupakan tabel gambaran responden berdasarkan status pernikahan:

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	56	82,4 %
2	Tidak menikah	12	17,6 %
Jumlah		68	100 %

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki status menikah sebanyak 56 orang dengan persentase 82,4%. Sedangkan yang tidak menikah berjumlah 12 orang dengan persentase 17,6%. Hal ini menunjukkan karyawan yang sudah menikah lebih banyak karena karyawan yang sudah memiliki keluarga lebih memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan memiliki tanggungan yang lebih dari yang belum menikah atau tidak menikah sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik untuk mendapat prestasi kerja yang baik dengan harapan mendapat kompensasi lebih dari perusahaan dan karyawan termotivasi untuk menghidupi keluarga dari penghasilan yang di dapat untuk mensejahterakan keluarga.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berikut merupakan tabel gambaran responden berdasarkan lama kerja :

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 th	4	5,9%
2	1 – 5 th	7	10,3%
3	5 – 10 th	12	17,6%
4	10 – 15 th	44	64,7%
5	15 – 20 th	1	1,5%
6	≥ 21 th	0	0%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 10 mengenai lama kerja diperoleh data bahwasannya jumlah responden terbanyak dalam bekerja berada direntang 10-15 tahun yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 64,7%. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Rama Manggala Gas Blitar mayoritas telah bekerja antara 10-15 tahun yang merupakan masa yang cukup lama dalam bekerja, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Rama Manggala Gas loyalitas nya tinggi terhadap perusahaan sehingga perusahaan harus lebih baik dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk keberlangsungan dari perusahaan sendiri.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel gambaran responden pengemudi PT.

Rama Manggala Gas Blitar berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	2	2,9%
3	SMA/SMK	63	92,6%
4	D1/D2/D3	1	1,5%
5	S1	2	2,9%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 11 mengenai pendidikan terakhir karyawan diperoleh data bahwasannya jumlah terbanyak responden berada di pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 63 orang dengan presentase sebesar 92,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Rama Manggala Gas Blitarrata-rata mempekerjakan orang dengan lulusan SMA/SMK karena pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tidak butuh soft skill yang tinggi atau dapat dikatakan lebih menggunakan hardskill maka dari itu perusahaan tidak banyak menggunakan tenaga karyawan dengan pendidikan S1, pendidikan dengan S1 hanya berada pada bagian staff administrasi dan manager.

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui data, menyusun dan menyajikan data penelitian ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase skor jawaban responden untuk masing-masing *item* pada pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat peneliti. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 68 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban pada masing-masing *item* pertanyaan dapat dibuat perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 12 Interpretasi Mean Jawaban Responden

No	Interval Mean	Pernyataan
1	1 - 0,80	Sangat tidak setuju/ sangat buruk/ sangat rendah
2	0,80 – 2,60	Jarang/ tidak setuju/ rendah
3	2,60 – 3,40	Cukup/ ragu-ragu
4	3,40 – 4,20	Baik/ setuju/ sering/ tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat baik/ sangat setuju/ sangat sering/ sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Pada variabel Kompensasi finansial terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat tiga item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X _{1.1.1}	20	29.41	28	41.18	5	7.35	15	22.06	0	0.00	68	100	3.8
X _{1.1.2}	26	38.24	38	55.88	3	4.41	1	1.47	0	0.00	68	100	4.3
X _{1.1.3}	16	23.53	49	72.06	2	2.94	1	1.47	0	0.00	68	100	4.2
X _{1.2.1}	36	52.94	25	36.76	3	4.41	4	5.88	0	0.00	68	100	4.4
X _{1.2.2}	35	51.47	25	36.76	4	5.88	4	5.88	0	0.00	68	100	4.3
X _{1.2.3}	21	30.88	30	44.12	2	2.94	15	22.06	0	0.00	68	100	3.8
X _{1.3.1}	52	76.47	13	19.12	1	1.47	2	2.94	0	0.00	68	100	4.7
X _{1.3.2}	41	60.29	22	32.35	1	1.47	4	5.88	0	0.00	68	100	4.5
X _{1.3.3}	40	58.82	22	32.35	4	5.88	2	2.94	0	0.00	68	100	4.5
Grand Mean												4,2	

Keterangan :

Gaji

X_{1.1.1}:Kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok

X_{1.1.2}:Kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan

X_{1.1.3}:Kesesuaian gaji dengan pangkat atau jabatan

Insentif

X_{1.2.1}:Kesesuaian insentif yang diterima dengan kinerja

X_{1.2.2}:Pemberian insentif secara adil

X_{1.2.3}:Insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan

Tunjangan

- X_{1.3.1}: Mendapatkan tunjangan dalam bentuk asuransi kesehatan
- X_{1.3.2}: Mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan
- X_{1.3.2}: Tunjangan yang diberikan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa Kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok atau X_{1.1.1} mengenai Gaji sebanyak 68 responden yang menjawab setuju adalah 28 orang dengan persentase sebesar 41,18% yang berarti hampir dari setengah karyawan sudah merasa mendapat gaji yang sesuai. Pada pernyataan dari item X_{1.1.1} ini sendiri memiliki *mean* jawaban responden sebesar 3,8 yang berarti setuju namun ada karyawan yang menjawab tidak setuju dengan total 15 orang dengan persentase 22,06% memilih tidak setuju dan pada pernyataan yang memilih ragu-ragu terdapat 5 orang dan jawaban ragu-ragu tergolong cenderung tidak setuju dari hal tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan dalam memberikan gaji yang sesuai terhadap karyawannya. Selanjutnya, pada item X_{1.2.3} kembali ada jawaban 15 orang memilih tidak setuju dengan *mean* dari item ini adalah 3,8 maka sebenarnya pada item ini karyawan cenderung setuju, namun dengan jawaban yang tidak setuju cukup besar maka perusahaan tetap harus memperhatikan pemberian insentif yang diberikan karyawan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Pada item X_{1.2.2} terdapat jawaban ragu-ragu sebesar 4 orang responden dan jawaban tidak setuju 4 orang responden dari hal tersebut jawaban ragu-ragu cenderung tergolong tidak setuju yang berarti perusahaan juga harus memperhatikan

pemberian intensif secara adil kepada karyawan. Dan pada item X_{1.3.1} terdapat jawaban sangat setuju 52 orang responden dengan persentase 76,47% yang berarti perusahaan sudah sangat baik dalam pemberian tunjangan dalam bentuk asuransi kesehatan. Dari tabel X1 ini memiliki grandmean sebesar 4,2 dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sudah sangat setuju dalam pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, namun tetap ada hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai ada beberapa item pemberian kompensasi finansial yang karyawan masih kurang setuju dengan pengaplikasiannya di dalam perusahaan.

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X _{2.1.1}	23	33,82	40	58,82	5	7,35	0	0,00	0	0,00	68	100	4,3
X _{2.1.2}	23	33,82	42	61,76	3	4,41	0	0,00	0	0,00	68	100	4,3
X _{2.1.3}	31	45,59	30	44,12	7	10,29	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
X _{2.2.1}	37	54,41	27	39,71	4	5,88	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
X _{2.2.2}	38	55,88	28	41,18	2	2,94	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
X _{2.2.3}	42	61,76	24	35,29	2	2,94	0	0,00	0	0,00	68	100	4,6
X _{2.3.1}	23	33,82	37	54,41	3	4,41	5	7,35	0	0,00	68	100	4,1
X _{2.3.2}	20	29,41	39	57,35	3	4,41	6	8,82	0	0,00	68	100	4,1
X _{2.3.3}	16	23,53	42	61,76	4	5,88	6	8,82	0	0,00	68	100	4,0
Grand Mean													4,3

Keterangan :

Pekerjaan

X_{2.1.1}: Tugas-tugas yang dibebankan menarik

X_{2.1.2}: karyawan diberikan tanggung jawab penuh dalam pekerjaan

X_{2.1.3}: perusahaan mengakui hasil kerja karyawan

Lingkungan Pekerjaan

X_{2.2.1}: Kondisi ruangan yang terjaga kebersihannya

X_{2.2.2}: Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung

X_{2.2.3}: Lingkungan kerja yang terjaga keamanannya

Promosi

X_{2.3.1}: Pemberian promosi jabatan adil

X_{2.3.2}: Promosi jabatan sesuai dengan kinerja

X_{2.3.3}: promosi jabatan dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa pada item X_{2.2.3} yaitu lingkungan kerja yang terjaga keamanannya memiliki jawaban sangat setuju yang paling besar dari total semua item pernyataan yaitu sebesar 42 orang responden dengan persentase 61,76% dan tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju yang berarti karyawan sudah sangat setuju dengan perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja yang terjaga keamanannya, dan pada item ini memiliki mean yang besar yaitu 4,6. Selanjutnya, pada item X_{2.3.1}, X_{2.3.2}, dan X_{2.3.3} meskipun memiliki mean yang tinggi yaitu 4,0 dan 4,1 tetapi terdapat jawaban ragu-ragu sebesar 3 orang pada item X_{2.3.1} yang cenderung tidak setuju dan terdapat 5 orang responden dengan jawaban tidak setuju yang berarti perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian promosi jabatan yang adil terhadap karyawan, sementara pada item X_{2.3.2} juga terdapat jawaban ragu ragu sebesar 3 orang responden dan jawaban tidak setuju berjumlah 6 orang responden dengan jawaban tersebut berarti masih ada karyawan yang belum setuju dengan pemberian promosi jabatan yang sudah sesuai dengan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pada hal tersebut. Dan yang terakhir terdapat pada item X_{2.3.3} yaitu promosi jabatan yang dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur masih ada karyawan yang menjawab dengan ragu ragu dan tidak setuju dengan masing-masing item 4 orang responden dan 6 orang

responden yang berarti perusahaan harus lebih memperhatikan promosi jabatan yang transparan dan sesuai prosedur. Pada tabel item X2 ini memiliki grandmean sebesar 4,3 yang pada tabel interval mean jawaban 4,3 ini termasuk pada pernyataan sangat setuju tetapi tetap ada item item dan bagian yang lebih harus diperhatikan oleh perusahaan untuk keberlangsungan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat 5 indikator dengan masing-masing terdapat 3 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1.1	36	52,94	30	44,12	0	0,00	2	2,94	0	0,00	68	100	4,5
Y1.2	36	52,94	26	38,24	6	8,82	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
Y1.3	35	51,47	26	38,24	7	10,29	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
Y2.1	36	52,94	29	42,65	3	4,41	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
Y2.2	39	57,35	25	36,76	3	4,41	1	1,47	0	0,00	68	100	4,5
Y2.3	34	50,00	29	42,65	4	5,88	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y3.1	34	50,00	28	41,18	5	7,35	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y3.2	39	57,35	25	36,76	3	4,41	1	1,47	0	0,00	68	100	4,5
Y3.3	34	50,00	28	41,18	5	7,35	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y4.1	18	26,47	35	51,47	14	20,59	1	1,47	0	0,00	68	100	4,0
Y4.2	16	23,53	27	39,71	25	36,76	0	0,00	0	0,00	68	100	3,9
Y4.3	12	17,65	22	32,35	34	50,00	0	0,00	0	0,00	68	100	3,7
Y5.1	44	64,71	21	30,88	1	1,47	1	1,47	1	1,47	68	100	4,6
Y5.2	45	66,18	17	25,00	4	5,88	1	1,47	1	1,47	68	100	4,5
Y5.3	39	57,35	18	26,47	9	13,24	1	1,47	1	1,47	68	100	4,4
Grand Mean												4,3	

Keterangan :

Jumlah Hasil Pekerjaan

Y1.1: Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya

Y1.2: Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan

Y1.3: Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan

Kualitas Hasil Pekerjaan

Y2.1: Mampu meminimalisir kesalahan

Y2.2: Kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan

Y2.3: Mampu meningkatkan kualitas kerja

Ketepatan Waktu

Y3.1: Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Y3.2: Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan

Y3.3: Waktu menyelesaikan pekerjaan dari waktu ke waktu semakin meningkat

Kehadiran

Y4.1: Mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari

Y4.2: Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dari karyawan lain

Y4.3: Karyawan selalu hadir tepat waktu dibandingkan karyawan lain

Kemampuan Kerjasama

Y5.1: Mampu bekerjasama dalam satu tim kerja

Y5.2: Mampu bekerjasama dengan karyawan lain

Y5.3: Mampu berkoordinasi dengan departemen lain

Pada tabel 15 ini dapat dijelaskan bahwa pada item Y5.2 yaitu pernyataan mampu bekerjasama dengan karyawan lain memiliki jawaban sangat setuju yang tertinggi yaitu 45 orang responden dengan persentase 66,18% yang dapat diartikan karyawan pada PT. Rama Manggala Gas sudah sangat setuju dengan pernyataan mampu bekerjasama dengan karyawan lain. Pada item Y1.3 terdapat jawaban ragu-ragu sebesar 7 orang dengan persentase 10,29% jawaban ragu ragu adalah jawaban yang cenderung ke jawaban tidak setuju meskipun pada item ini memiliki mean jawaban sebesar 4,4 tetapi perusahaan tetap harus lebih

memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan. Sementara itu pada item Y4.1, Y4.2, Y4.3 terdapat jawaban responden dengan jawaban ragu-ragu dan tidak setuju yang cukup besar, yaitu Y4.1 dengan jawaban ragu ragu berjumlah 14 orang responden dengan persentase 20,59% dengan mean jawaban 4,0 meskipun dengan mean yang tinggi tetapi jawaban ragu-ragu cenderung ke arah tidak setuju yang berarti masih terdapat karyawan yang kurang baik dalam meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya yang belum baik dalam meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari. Dan pada item Y4.2 terdapat jawaban ragu ragu dengan jumlah 25 orang responden dengan persentase 36,76% dan mean jawaban 3,9 meskipun dengan mean jawaban 3,9 yang tergolong baik, tetapi dengan jawaban ragu ragu adalah jawaban yang tergolong cenderung dengan tidak setuju yang berarti intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dari karyawan lain masih kurang dilakukan oleh karyawan dari hal tersebut maka perusahaan harus lebih memberikan motivasi yang lebih pada karyawan untuk lebih memperbaiki tingkat kehadiran daripada karyawan lain. Selanjutnya pada item Y4.3 memiliki jawaban dengan jumlah responden ragu ragu sebesar 34 orang dan persentase 50,00%, yang berarti hampir dari setengah responden pada pernyataan item ini memilih jawaban ragu ragu yang cenderung tidak setuju dengan pernyataan item tersebut yang berarti karyawan kurang baik dalam kehadiran yang tepat

waktu maka perusahaan harus lebih memperhatikannya karena jika karyawan tidak ada motivasi untuk hadir tepat waktu perusahaan juga akan terhambat proses produksinya. Grandmean dari tabel Y ini adalah sebesar 4,3 yang tergolong sangat baik tetapi tetap ada beberapa item yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengenai kinerja karyawan yang harus terus diperbaiki untuk kebaikan dari PT. Rama Manggala Gas sendiri.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat di tabel 16:

Tabel 16 Uji Kolmogorov-Smirnov**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0000003
	Std. Deviation	70,37727356
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,045
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,377
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

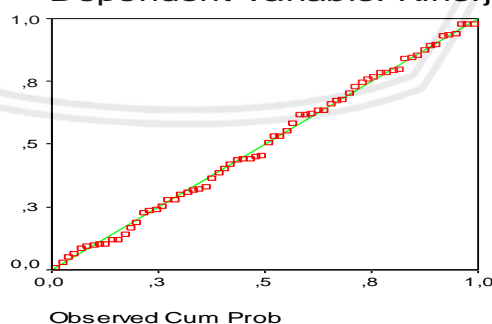
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah (2019)

Hasil dari tabel 16 di atas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,999 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal atau ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Normal P-P Plot of Regression :
Dependent Variable: Kinerja Ka

**Gambar 4 Normal P-P Plot Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, jika plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis

diagonal maka data berdistribusi normal. Apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4 berdasarkan gambar P-P Plot terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dalam suatu model regresi (Sudarmanto, 2013:224). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	,996	1,004
	Kompensasi Non Finansial	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

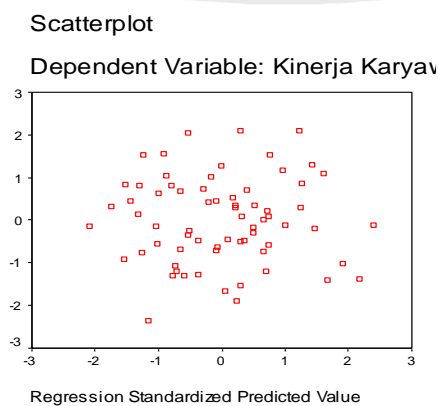
Sumber: Data Diolah (2019)

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) serta nilai *tolerance* lebih dari 0,10 ($tolerance > 0,10$) maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel

bebas tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel kompensasi finansial sebesar 1,004 dengan nilai *tolerance* 0,996, kompensasi non finansial sebesar 1,004 dengan *tolerance* 0,996. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Hal ini dimaksud bahwa antara variabel bebas {Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2)} tidak saling mengganggu atau mempengaruhi satu sama lain.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan (Sudarmanto, 2013:240). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Penguji ini menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 5 Scatterplot
Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika titik dalam grafik membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:121). Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,299	4,388		3,259	,002
Kompensasi Finansial	,691	,216	,456	3,193	,002
Kompensasi Non Finansial	,624	,226	,396	2,768	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan perhitungan tabel 18 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,299 + 0,691 X_1 + 0,624 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar sebesar 14,299 artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau kompensasi finansial (X₁), kompensasi non finansial (X₂) bernilai nol, maka besarnya kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas Blitar, akan bernilai 14,299. Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X₁ (Kompensasi Finansial) menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kompensasi Finansial (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y). koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,691 mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel Kompensasi Finansial (X₁) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,691.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X₂ (Kompensasi Non Finansial) menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kompensasi NonFinansial (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,624 mengandung arti untuk setiap

peningkatan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,624.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dari hasil uji t tersebut menggunakan program *SPSS 22.0 for windows* dengan membandingkan signifikansi dengan nilai $alpha(\alpha)$ yaitu 0,05. Apabila signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan, sedangkan jika signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel 19:

Tabel 19 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,299	4,388		3,259	,002
	Kompensasi Finansial	,691	,216	,456	3,193	,002
	Kompensasi Non Finansial	,624	,226	,396	2,768	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 19 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Uji t antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 3,193$. Sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0,05 ; df \text{ residual} = 65)$ adalah sebesar 1,668. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,193

$> 1,668$ atau nilai $\text{sig.}t (0,002) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

- b) Uji t antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kinerja Kerja (Y) menunjukkan $t_{\text{hitung}} = 2,768$. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,768 > 1,668$ atau nilai $\text{sig.}t (0,007) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian simultan (Uji F) dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Menurut Sugiyono (2016:192) dilakukan dengan cara membandingkan $\text{sig.} F <$ dengan nilai $\text{sig.} \alpha$ yaitu

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila $\text{sig. } F > \text{sig. } \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 20 sebagai berikut:

Tabel 20 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694,918	2	1347,459	68,751	,000 ^a
	Residual	1273,950	65	19,599		
	Total	3968,868	67			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 20 nilai Fhitung sebesar 68,751. Sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 2 ; df residual = 65) adalah sebesar 3,14. Karena Fhitung > Ftabel yaitu $68,751 > 3,14$ atau nilai $\text{sig. } F (0,000) < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan (Sugiyono, 2016:10). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2).

c. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X₁) dan Motivasi

Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 21 berikut ini:

Tabel 21 Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,669	4,427

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

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 21 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh sebesar 67,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

1) Hasil Gambaran Umum Responden

Dari hasil distribusi frekuensi tiap variabel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Distribusi frekuensi variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Secara keseluruhan, variabel Kompensasi Finansial memiliki mean sebesar 4,2 dan hal tersebut menunjukkan bahwa

kompensasi finansial bagi karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik dari perusahaan. Dalam tabel distribusi variabel kompensasi finansial, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah X1.3.2 dan X1.3.3 yaitu mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan dan tunjangan yang diberikan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Rama Manggala Gas sudah sangat baik dalam menerima tunjangan selain asuransi kesehatan dan tunjangan yang diberikan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah X1.1.1 dan X1.2.3 yaitu kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok dan insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Rama Manggala Gas masih belum memperhatikan dengan baik mengenai gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan insentif yang diberikan belum sesuai yang diinginkan karyawan.

b) Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X_2)

Secara keseluruhan, variabel Kompensasi Non Finansial memiliki *mean* sebesar 4,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan memperhatikan Kompensasi Non Finansial pada karyawan sangat baik. Dalam tabel distribusi variabel kompensasi non finansial, dapat dilihat bahwa item dengan *mean*

tertinggi adalah X.2.2.3 yaitu lingkungan kerja yang terjaga keamanannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PT. Rama Manggala Gas Blitar adanya penjagaan lingkungan kerja yang sangat baik keamanannya. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah X2.3.3 yaitu promosi jabatan dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberlakuan promosi jabatan belum dilakukan secara transparan.

c) Distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan, variabel kinerja karyawan memiliki *mean* sebesar 4,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik dari perusahaan. Dalam tabel distribusi variabel kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah Y5.1 yaitu mampu bekerjasama dalam satu tim kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan pada PT. Rama Manggala Gas Blitar sangat baik dalam bekerja sama dalam satu tim kerja. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah Y4.3 yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dibandingkan karyawan lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang tepat waktu dalam hadir bekerja.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

a) Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menguji tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika kompensasi finansial mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pada variabel kompensasi finansial, item tertinggi adalah mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan dan tunjangan yang diberikan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Rama Manggala Gas sudah sangat baik dalam mendapatkan tunjangan dalam asuransi kesehatan dan tunjangan yang diberikan sudah memberikan kesejahteraan bagi karyawan, dan karena pemberian kompensasi finansial yang baik tersebut meningkatkan karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sesuai harapan perusahaan.

Secara teori penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Ulfa (2013), variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan

bahwasannya kompensasi finansial sudah berada diangka yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Rama Manggala Gas.

b) Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menguji tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika kompensasi non finansial mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pada variabel kompensasi non finansial, item tertinggi adalah lingkungan kerja yang terjaga keamanannya. Hal ini menunjukkan perusahaan sudah baik dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan aman ketika bekerja.

Secara teori penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Ulfa (2013), variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kompensasi non finansial sudah berada diangka yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Rama Manggala Gas.

c) Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga menguji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kompensasi finansial yang diberikan terhadap karyawan meningkat dan kompensasi non finansial yang berikan juga tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Meningkatnya kompensasi finansial bisa dilihat dari bagaimana karyawan menerima gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai, sehingga karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya sehingga hasil dari kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.

Sementara pada kompensasi non finansial bisa dilihat dari pemberian tugas-tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, tunjangan yang bisa memberikan rasa tenang dan menjahterakan karyawan termasuk pemberian tunjangan kesehatan, dan lingkungan kerja yang terjaga keamanan, kenyamanan serta bisa memberikan karyawan tempat yang aman untuk bekerja sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang baik juga untuk perusahaan.

Sesuai dengan penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial dan Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil uji simultan (Uji F) nilai Fhitung sebesar 68,751. Sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 2 ; df residual = 65) adalah sebesar 3,14. Karena Fhitung > Ftabel yaitu $68,751 > 3,14$ atau nilai sig.F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika PT.Rama Manggala Gas meningkatkan pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial tidak sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) $t_{hitung} = 3,193$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; df residual = 65) adalah sebesar 1,668. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,193 > 1,668$ atau nilai $sig.t$ ($0,002$) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT.Rama Manggala Gas meningkatkan kompensasi finansial maka Kinerja karyawannya juga akan mengalami peningkatan.
3. Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) $t_{hitung} = 2,768$. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,768 > 1,668$ atau nilai $sig.t$ ($0,007$) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT.Rama Manggala Gas memberikan kompensasi non finansial yang baik dan sesuai dengan kinerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.Rama Manggala Gas

Kompensasi finansial bagi karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik dari perusahaan. Dalam tabel distribusi variabel kompensasi

finansial, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah X1.3.2 dan X1.3.3 yaitu mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan dan tunjangan yang diberikan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan. Tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan beberapa item yang memiliki mean terendah seperti X1.1.1 dan X1.2.3 yaitu kesesuaian gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan pokok dan insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan yang dirasa karyawan belum bisa terpenuhi dalam kesesuaian gaji dan insentif. Perusahaan sudah memperhatikan Kompensasi Non Finansial pada karyawan sangat baik. Dalam tabel distribusi variable Kompensasi Non Finansial, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah X.2.2.3 yaitu lingkungan kerja yang terjaga keamanannya. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah X2.3.3 yaitu promosi jabatan dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur. Tetapi ada beberapa item yang menunjukkan karyawan belum setuju dengan pemberian kompensasi non finansial yang ada dalam perusahaan seperti pada item X_{2.3.1}, X_{2.3.2}, dan X_{2.3.3} yaitu pemberian promosi jabatan adil, promosi jabatan sesuai kinerja dan promosi jabatan dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur, maka perusahaan harus lebih memperhatikan pada hal tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memperbaiki pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap karyawan.

Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial bagi karyawan karena

kesejahteraan karyawan adalah hal utama yang harus di perhatikan oleh perusahaan, ketika pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial lebih baik maka otomatis karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas dan dapat mengkaji lebih dalam tentang Kompensasi terutama terhadap Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti upah, keamanan kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. Peneliti menyarankan untuk penambahan faktor tersebut sehingga penelitian tentang kinerja karyawan bisa berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Handoko TH, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi ke-21 cetakan ke-21. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasinda
- Hasibuan, M. S. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, buku 1 edisi ke-10*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, buku 2 edisi ke-10*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-18. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jilid 1, Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suliyanto.2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi SPSS*.Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Fauziah, Sumainah. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.*Jurnal Administrasi Bisnis Volume 37 (1)*

Sumber Jurnal

- Adisti, Filda. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas*.Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.



LAMPIRAN

1. Data Responden

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai identitas pribadi anda. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.

1. Nama (bolehtidakdiisi) :
2. Unit yang dioperasikan :
3. Status Perkawinan
 - a. Menikah
 - b. Tidak menikah
4. Usia anda saat ini
 - a. ≤ 20 th
 - b. 21 th – 30 th
 - c. 31 th – 40 th
 - d. 41 th – 50 th
 - e. 51 th – 60 th
 - f. ≥ 61 th
5. Sudah berapa lama andabekerja di PT. Rama Manggala Gas Blitar
 - a. < 1 th
 - b. 1 – 5 th
 - c. 5 – 10 th
 - d. 10 – 15 th
 - e. 15 – 20 th
 - f. > 21 th
6. PendidikanTerakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. D1/D2/D3
 - e. S1

2. Kuesioner Pernyataan

Berikut ini merupakan pernyataan mengenai pemberian kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Rama Manggala Gas. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberikan tanda centang (√)

pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan, keterangan sebagai berikut:

STS :SangatTidakSetuju

TS : TidakSetuju

RR : Rata-Rata

S : Setuju

SS : SangatSetuju

I. KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A. Gaji						
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dalam memenuhi kebutuhan pokok					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Gajiyang saya terima sesuai denganpangkatatau jabatan					
B. Insentif						
1	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja					
2	Saya sudah menerima insentif secara adil					
3	Intensif yang saya terima sudahsesuaidengan yang diharapkan					



No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
C. Tunjangan						
1	Saya sudah mendapat tunjangan dalam bentuk asuransi kesehatan					
2	Saya mendapatkan tunjangan lain selain asuransi kesehatan					
3	Tunjangan yang saya terima dapat memberikan kesejahteraan dan rasa aman.					
D. Pekerjaan						
1	Tugas-tugas yang dibebankan menarik untuk saya					
2	Saya diberikan tanggung jawab penuh dalam pekerjaan					
3	Perusahaan mengakui hasil kerja saya					
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
E. Lingkungan Pekerjaan						
1	Kondisi ruangan kerja saya terjaga kebersihannya					
2	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung bagi saya					
3	Lingkungan kerja saya terjaga keamanannya					
F. Promosi						
1	Saya mendapat pemberian promosi jabatan yang adil					
2	Saya sudah menerima promosi jabatan sesuai dengan kinerja					
3	Promosi jabatan yang ada di perusahaan sudah dilakukan secara transparan sesuai dengan prosedur					



II. KINERJA

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A. Jumlah Hasil Pekerjaan						
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
3	Jumlah pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan saya					
B. Kualitas Hasil Pekerjaan						
1	Saya mampu meminimalisir kesalahan					
2	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya mampu meningkatkan kualitas kerja					
C. Ketepatan Waktu						
1	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dari waktu ke waktu semakin meningkat					
D. Kehadiran						
1	Saya mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari					
2	Intensitas kehadiran saya dalam bekerja lebih baik dari karyawan lain					
3	Saya selalu hadir tepat waktu dibandingkan karyawan lain					



No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
E. Kemampuan Kerjasama						
1	Saya mampu bekerjasama dalam satu tim kerja					
2	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain					
3	Saya mampu berkoordinasi dengan departemen lain					

3. Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Kompensasi Finansial

RESPONDEN / ITEM	X1.1 .1	X1.1 .2	X1.1 .3	X1.2 .1	X1.2 .2	X1.2 .3	X1.3 .1	X1.3 .2	X1.3 .3	TX1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
11	4	4	4	3	3	3	5	2	3	31
12	4	4	4	2	2	2	5	2	3	28
13	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
14	4	4	4	2	2	2	5	4	4	31
15	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
19	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
20	2	4	4	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
22	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
23	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
24	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37

25	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
26	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
27	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
28	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
29	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
30	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
36	2	4	4	4	4	2	4	4	4	32
37	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
40	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
41	3	3	3	4	4	4	5	5	5	36
42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
46	3	4	4	3	3	4	5	5	4	35
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	3	4	4	4	4	5	4	3	35
50	2	4	4	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
58	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
60	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
61	2	4	4	4	4	4	5	4	5	36
62	4	5	5	4	3	4	3	3	3	34
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
65	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41

66	2	4	4	5	5	2	5	5	5	37
67	3	4	4	3	3	4	5	5	4	35
68	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20

Kompensasi Non Finansial

RESPOND EN / ITEM	X2.1 .1	X2.1 .2	X2.1 .3	X2.2 .1	X2.2 .2	X2.2 .3	X2.3 .1	X2.3 .2	X2.3 .3	TX2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
10	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
11	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29
12	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29
13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
14	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
26	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
29	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
30	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	4	3	4	4	3	2	2	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
42	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	3	4	4	5	4	5	4	4	4	37
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
60	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
61	3	4	3	4	5	4	5	5	4	37
62	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
65	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
66	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
68	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24



4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	66
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	61
4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	61
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	62
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	68
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	67
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	40
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	69
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	50
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	39



4. Frekuensi Jawaban Responden

Kompensasi Finansial

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1.1	20	29,41	28	41,18	5	7,35	15	22,06	0	0,00	68	100	3,8
X1.1.2	26	38,24	38	55,88	3	4,41	1	1,47	0	0,00	68	100	4,3
X1.1.3	16	23,53	49	72,06	2	2,94	1	1,47	0	0,00	68	100	4,2
X1.2.1	36	52,94	25	36,76	3	4,41	4	5,88	0	0,00	68	100	4,4
X1.2.2	35	51,47	25	36,76	4	5,88	4	5,88	0	0,00	68	100	4,3
X1.2.3	21	30,88	30	44,12	2	2,94	15	22,06	0	0,00	68	100	3,8
X1.3.1	52	76,47	13	19,12	1	1,47	2	2,94	0	0,00	68	100	4,7
X1.3.2	41	60,29	22	32,35	1	1,47	4	5,88	0	0,00	68	100	4,5
X1.3.3	40	58,82	22	32,35	4	5,88	2	2,94	0	0,00	68	100	4,5

Kompensasi Non Finansial

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X2.1.1	23	33,82	40	58,82	5	7,35	0	0,00	0	0,00	68	100	4,3
X2.1.2	23	33,82	42	61,76	3	4,41	0	0,00	0	0,00	68	100	4,3
X2.1.3	31	45,59	30	44,12	7	10,29	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
X2.2.1	37	54,41	27	39,71	4	5,88	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
X2.2.2	38	55,88	28	41,18	2	2,94	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
X2.2.3	42	61,76	24	35,29	2	2,94	0	0,00	0	0,00	68	100	4,6
X2.3.1	23	33,82	37	54,41	3	4,41	5	7,35	0	0,00	68	100	4,1
X2.3.2	20	29,41	39	57,35	3	4,41	6	8,82	0	0,00	68	100	4,1
X2.3.3	16	23,53	42	61,76	4	5,88	6	8,82	0	0,00	68	100	4,0

Kinerja Karyawan

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1.1	36	52,94	30	44,12	0	0,00	2	2,94	0	0,00	68	100	4,5
Y1.2	36	52,94	26	38,24	6	8,82	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
Y1.3	35	51,47	26	38,24	7	10,29	0	0,00	0	0,00	68	100	4,4
Y2.1	36	52,94	29	42,65	3	4,41	0	0,00	0	0,00	68	100	4,5
Y2.2	39	57,35	25	36,76	3	4,41	1	1,47	0	0,00	68	100	4,5
Y2.3	34	50,00	29	42,65	4	5,88	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y3.1	34	50,00	28	41,18	5	7,35	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y3.2	39	57,35	25	36,76	3	4,41	1	1,47	0	0,00	68	100	4,5
Y3.3	34	50,00	28	41,18	5	7,35	1	1,47	0	0,00	68	100	4,4
Y4.1	18	26,47	35	51,47	14	20,59	1	1,47	0	0,00	68	100	4,0
Y4.2	16	23,53	27	39,71	25	36,76	0	0,00	0	0,00	68	100	3,9
Y4.3	12	17,65	22	32,35	34	50,00	0	0,00	0	0,00	68	100	3,7
Y5.1	44	64,71	21	30,88	1	1,47	1	1,47	1	1,47	68	100	4,6
Y5.2	45	66,18	17	25,00	4	5,88	1	1,47	1	1,47	68	100	4,5
Y5.3	39	57,35	18	26,47	9	13,24	1	1,47	1	1,47	68	100	4,4

5. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Correlations

	TX1
X1.1.1 Pearson Correlation	,536**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.1.2 Pearson Correlation	,769**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.1.3 Pearson Correlation	,645**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.2.1 Pearson Correlation	,803**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.2.2 Pearson Correlation	,790**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.2.3 Pearson Correlation	,701**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.3.1 Pearson Correlation	,649**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.3.2 Pearson Correlation	,715**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68
X1.3.3 Pearson Correlation	,755**
Sig. (2-tailed)	,000
N	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level

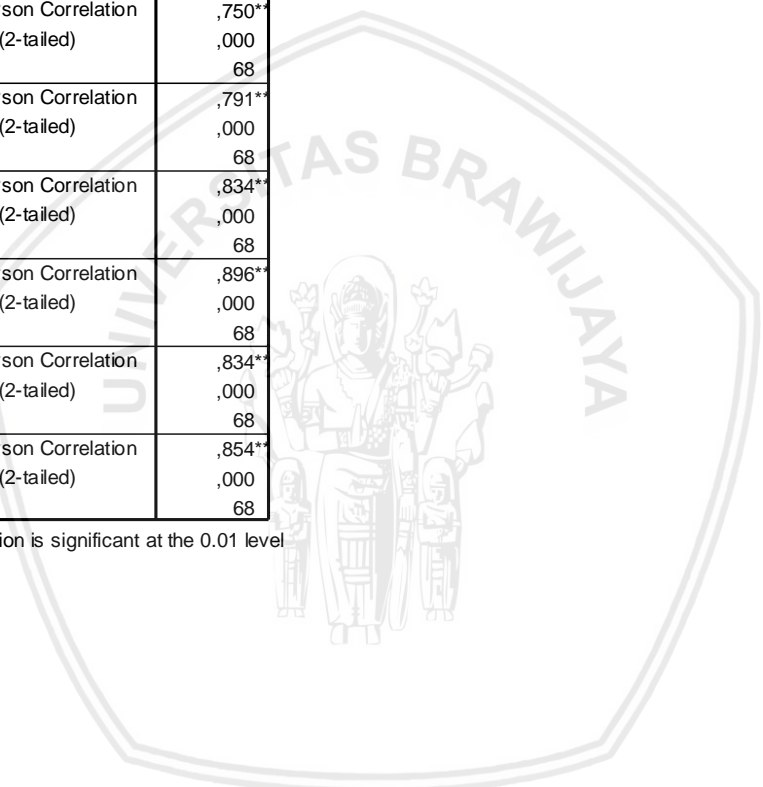


Kompensasi Non Finansial

Correlations

		TX2
X2.1.1	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.1.2	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.1.3	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.2.1	Pearson Correlation	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.2.2	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.2.3	Pearson Correlation	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.3.1	Pearson Correlation	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.3.2	Pearson Correlation	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
X2.3.3	Pearson Correlation	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Kinerja Karyawan

Correlations

		TY
Y1.1	Pearson Correlation	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y1.2	Pearson Correlation	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y1.3	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y2.1	Pearson Correlation	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y2.2	Pearson Correlation	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y2.3	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y3.1	Pearson Correlation	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y3.2	Pearson Correlation	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y3.3	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y4.1	Pearson Correlation	,355**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	68
Y4.2	Pearson Correlation	,416**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y4.3	Pearson Correlation	,290*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	68
Y5.1	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y5.2	Pearson Correlation	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68
Y5.3	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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



6. Hasil Uji Reliabilitas

a) **Kompensasi Finansial Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 68,0

N of Items = 9

Alpha = ,8580

b) **Kompensasi Non Finansial Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 68,0

N of Items = 9

Alpha = ,9312

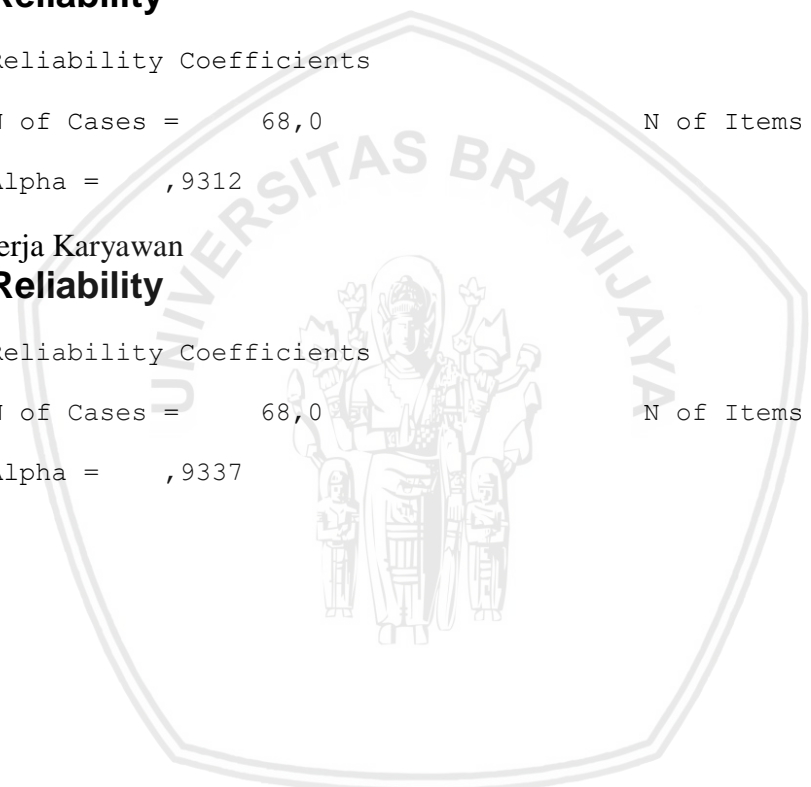
c) **Kinerja Karyawan Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 68,0

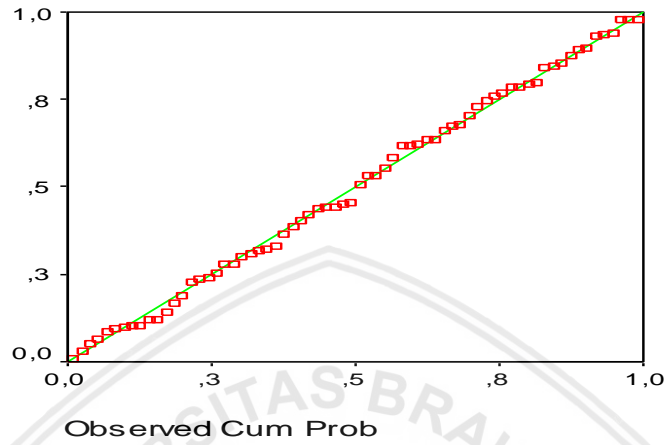
N of Items = 15

Alpha = ,9337



7. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression :
Dependent Variable: Kinerja Ka



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0000003
	Std. Deviation	70,37727356
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,045
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,377
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	,996	1,004
	Kompensasi Non Finansial	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Hasil Uji Heterokedastisitas

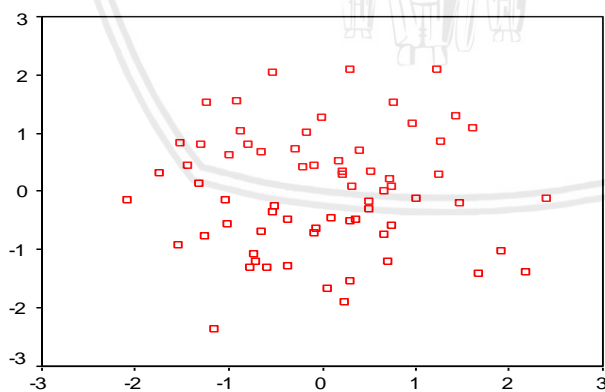
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,553	38,977		-,348	,729
	Kompensasi Finansial	3,064	1,922	,387	1,594	,116
	Kompensasi Non Finansial	-1,211	2,004	-,147	-,604	,548

a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyav



Regression Standardized Predicted Value

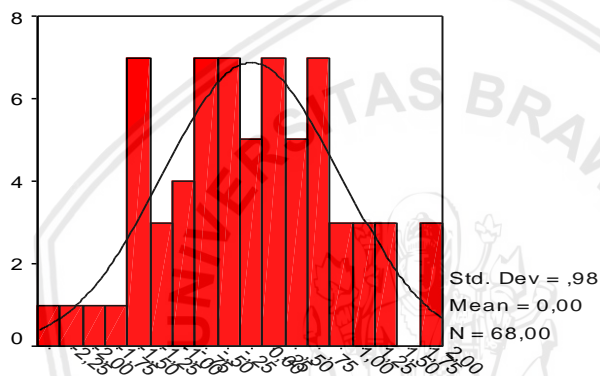
10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial	68	19	45	38,44	5,083
Kompensasi Non Finansial	68	24	45	38,74	4,876
Kinerja Karyawan	68	39	75	65,04	7,697
Valid N (listwise)	68				

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyaw



Regression Standardized Residual

11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,669	4,427

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

12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694,918	2	1347,459	68,751	,000 ^a
	Residual	1273,950	65	19,599		
	Total	3968,868	67			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,299	4,388		3,259	,002
	Kompensasi Finansial	,691	,216	,456	3,193	,002
	Kompensasi Non Finansial	,624	,226	,396	2,768	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



CURRICULUM VITAE

Nama : Grazi Arman Rivaldo

Nomor Induk Mahasiswa : 155030200111058

Tempat dan Tanggal Lahir : Blitar, 31 Mei 1997

Email : graziarman.rivaldo@yahoo.com

Pendidikan Formal : 1. SDK Santa Maria Blitar
2. SMPN 1 Kota Blitar
3. SMAN 1 Kota Blitar

Pengalaman Magang : 1. Mayangkara Group

