

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH
WIJAYA PALEMBANG**



Proposal Skripsi Oleh :

NANDA ULFA APRIANI

01011381621157

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND
ANUGERAH WIJAYA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Nanda Ulfa Apriani
Nim : 01011381621157
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing
Ketua



14-01-2020

Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D

NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota



15-01-2020

Wita Farla WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH
WIJAYA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Nanda Ulfa Apriani
NIM : 01011281621157
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 27 Januari 2020

Ketua



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Ulfa Apriani
NIM : 01011381621157
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH WIJAYA PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M. B.A.,Ph. D
Anggota : Wita Farla WK, SE., M.M
Tanggal Ujian : 27 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 27 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



Nanda Ulfa Apriani

NIM: 01011381621157

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa menelusuri jalan untuk mencari ilmu padanya, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.

(Ali Imran : 200)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

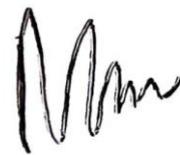
- **Orang tuaku**
- **Saudara-saudaraku**
- **Orang terdekatku**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Teman-temanku**
- **Agama dan Bangsa**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. Dengan ini penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, Januari 2020
Penulis



Nanda Ulfa Apriani

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah rabbil' alamiin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Rabb semesta alam yang tidak pernah berhenti memberikan berjuta nikmat dan karuniaNya. Maha suci Allah yang telah memudahkan segala urusan, karena berkat kasih sayangNya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini, serta orang-orang yang berdedikasi selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
3. Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
4. Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A. selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan waktu dan segala sumbangan pikiran, saran yang bermanfaat, dukungan moral serta bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Wita Farla WK, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu dan segala sumbangan pikiran, saran yang bermanfaat, dukungan moral serta bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Dosen penguji yang telah banyak memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama masa perkuliahan.

9. Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Khususnya Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat manfaat bagi penulis selama perkuliahan.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, memotivasi, memberikan dukungan dan semangat.
11. Kedua Orangtua saya tercinta Ayah Syahril Anwar dan Ibu Emilia yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, memotivasi, memberikan dukungan serta semangat yang tiada hentinya dan selalu memberi pemasukan keuangan dari awal sampai saat ini yang tiada batasnya.
12. Saudara-saudaraku Sahila Nuriza Febriani, M Ali Indra Hafiz, M Fajri Akbar Sanzani, Intan Sari Rezky yang juga selalu memberikan semangat dan membuatku termotivasi.
13. Keluarga besar tercinta terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya.
14. Untuk orang terdekatku dari awal perkuliahan hingga saat ini yang selalu memberikan semangat, dukungan, membrikan saran dan doa serta selalu menjadi tempat saya berkeluh kesah hingga membantu saya menyelesaikan kesusahan dalam membuat skripsi ini terimakasih sudah selalu ada untuk saya.
15. Untuk sahabatku , SantuyGirls . Nurfitria, Dian Islami, Syahna Lolivin, Leonimanda, Ayu Mubarokah yang telah mewarnai masa perkuliahan , keramaian dihari-hari saya dan selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi terimakasih atas support dan bantuannya selama ini.
16. Untuk teman sepembimbinganku Dela, Deli, Laila, Atria, Vira, Better, Anggi yang selalu menagajariku dalam membuat skripsi ini terimakasih atas semua kebaikannya selama ini.
17. Sahabatku dimasa putih abu-abu Cawa Club dan Sushusoda yang juga selalu mensupport, mendoakan dan memberikan semangat kepada saya selama ini terimakasih atas segala kebaikannya

18. Teman-teman konsentrasi Manajemen Angkatan 2016 dan Manajemen Keuangan 2016 kampus bukit yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Januari 2020

Penulis,
Nanda Ulfa Apriani

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH WIJAYA PALEMBANG

Oleh :

Nanda Ulfa Apriani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan mengambil semua populasi dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi atau penyesuaian dengan menaikkan gaji karyawan, selain itu memperhatikan insentif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. GRAND ANUGERAH WIJAYA PALEMBANG

By:

Nanda Ulfa Apriani

Study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance at PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. The population in this study amounted to 36 people. This study uses a saturated sampling method by taking all populations as respondents. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that financial compensation had a significant positive effect on employee performance. For companies it is recommended to conduct an evaluation or adjustment by increasing employees salaries, in addition to paying attention to incentives and benefits provided to employees along with improving employees performance.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nanda Ulfa Apriani
NIM : 01011381621157
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH WIJAYA PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D

Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 195307071979032001

NIP.198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nanda Ulfa Apriani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 2 April 1998 **Foto
3x4**

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat :Jalan Patahilang III No.984 Kec. Sako Kel.Sialang
Kota Palembang

Email Address : Nandaulfaapriani01@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SD N 117 Palembang (2010)

SMP : SMP N 14 Palembang (2013)

SMA : SMA N 18 Palembang (2016)

Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Sriwijaya (2020)

Pengalaman Organisasi Internal

1. Anggota Hubungan Internal Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa
Fakultas Ekonomi (BEM KM FE) periode 2018/2019
- Anggota HRD Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) periode 2017/2018

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Kompensasi | 8 |
| 2.1.2 Jenis Jenis Kompensasi | 9 |
| 2.1.3 Tujuan Kompensasi | 10 |
| 2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial | 13 |
| 2.2 Pengertian Kinerja | 13 |
| 2.2.1 Penilaian Kinerja | 14 |
| 2.2.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.2.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja | 17 |
| 2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.2.5 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan .. | 18 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 21 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 21 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 22 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 Rancangan Penelitian..... | 22 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data..... | 23 |
| 3.3.1 Jenis Data..... | 23 |
| 3.3.2 Sumber Data | 23 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 24 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 24 |
| 3.5.1 Populasi | 24 |
| 3.5.2 Sampel | 25 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 25 |
| 3.6.1 Uji Validasi Instrumen Penelitian..... | 26 |
| 3.6.2 Uji Realibilitas..... | 26 |
| 3.7 Uji Statistik | 27 |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana | 27 |
| 3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r) | 28 |
| 3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 28 |
| 3.7.4 Uji Hipotesis | 28 |
| 3.7.4.1 Uji t..... | 28 |
| 3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN | 32 |
| 4.1 Profil Umum Tempat Penelitian | 32 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 32 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Sejarah..... | 32 |
| 4.1.3 Aturan-aturan Mengenai Kompensasi Finansial..... | 33 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 32 |
| 4.2 Data Penelitian | 34 |
| 4.2.1 Profil Responden..... | 34 |
| 4.2.1.1 Jenis Kelamin | 34 |
| 4.2.1.2 Berdasarkan Usia..... | 34 |
| 4.2.1.3 Lama Bekerja..... | 35 |
| 4.2.1.4 Pendidikan Terakhir | 35 |
| 4.3 Uji Instrumen | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.1 Uji Validitas | 36 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 38 |
| 4.3.3 Hasil Analisis Frekuensi | 38 |
| 4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kompensasi finansial | 32 |
| 4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 44 |
| 4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien (R^2)..... | 45 |
| 4.3.6 Hasil Uji Hipotesis | 46 |
| 4.3.6.1 Hasil Uji t | 46 |
| 4.4 Pembahasan Hasil | 46 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 48 |
| 5.1 Kesimpulan | 48 |
| 5.2 Saran..... | 48 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 52 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Daftar Gaji Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2019 .. | 4 |
| Tabel 1. 2 Jumlah insentif karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2016-2018 | 5 |
| Tabel 1. 3 Rekapitulasi data absensi karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Tahun 2016-2018 | 6 |
| Tabel 1. 4 Data Pencapaian Kinerja Tahun 2016-2018 pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang..... | 6 |
| Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang | 25 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel..... | 30 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 34 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 35 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 35 |
| Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X) | 37 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... | 37 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian | 38 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X)..... | 39 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 41 |
| Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Sederhana | 44 |
| Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ... | 45 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji t..... | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis..... | 21 |
|------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuisisioner | 53 |
| Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner..... | 56 |
| Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian | 58 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 66 |
| Lampiran 5. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)..... | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Sofyandi, 2013) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau

karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan

Menurut (Andrew, 2008) mengatakan kompensasi adalah “merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap”. Dengan sistem kompensasi yang layak dan memadai, maka seseorang pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya karena kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang langsung maupun tidak langsung, finansial dan non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Marwansyah, 2016) Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja distribusi atas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Menurut (Dessler, 2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Dalam hal ini, sejak awal memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Khaerul Umam, 2010) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hariandja dalam (Margono Setiawan, 2008) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari uraian diatas kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki harapan untuk memiliki hidup yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang memiliki potensi kerja yang tinggi dalam menunaikan pekerjaan dan kewajibannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajiban dalam pekerjaan dan jabatan yang di pangkunya sekarang, sebagai pengakuan atas kemampuan kompetensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi lebih tinggi di suatu perusahaan. Selama ini perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan baik kompensasi finansial (gaji, tunjangan, upah lembur dan bonus) dan non finansial (jabatan/jenjang karier, lingkungan kerja).

Objek penelitian ini adalah PT. Grand Anugerah Wijaya merupakan perusahaan pengembangan perumahan di Palembang, yang bergerak di bidang Developer. Berawal dari usaha mengelola, memasarkan, dan memproduksi rumah dari hasil kerjasama dengan Investor pemilik tanah, saat ini PT. Grand Anugerah Wijaya telah mulai mencoba untuk mengelola, memproduksi ,dan memasarkan produk dari usaha sendiri. PT. Grand Anugerah Wijaya ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Masalah yang terjadi pada PT. Grand Anugerah Wijaya ini berdasarkan pengamatan penelitian adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan belum maksimal dan kinerja karyawan di PT. Grand Anugerah Wijaya ini belum baik. Hal ini dapat di tunjukan pada data gaji pegawai, insentif pegawai, dan nilai capaian sasaran kerja karyawan.

Tabel 1. 1 Daftar Gaji Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2019

| No. | Jabatan | Jumlah pegawai | Gaji | UMK | Selisih |
|-----|----------------|----------------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Marketing | 10 | 2.600.000 | 2.917.260 | (-317.260) |
| 2 | Keuangan | 3 | 3.050.000 | 2.917.260 | 132.740 |
| 3 | Staff Operator | 8 | 3.000.000 | 2.917.260 | 82.740 |
| 4 | Administrasi | 9 | 3.000.000 | 2.917.260 | 82.740 |
| 5 | Office Boy | 2 | 2.000.000 | 2.917.260 | (-917.260) |
| 6 | Driver | 2 | 2.400.000 | 2.917.260 | (-517.260) |
| 7 | Security | 2 | 2.350.000 | 2.917.260 | (-567.260) |

(Sumber: PT. Grand Anugerah Wijaya 2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat penghasilan gaji pegawai pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2019 . Gaji yang di terima karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya, diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dengan gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan *Marketing*, *office boy* , *driver* dan *security* dengan pendapatan gaji bersih dibawah UMK Tahun 2019, yaitu sebesar Rp. 2.917.260. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Jumlah insentif karyawan pada PT.Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2016-2018

| No. | Jabatan | Jumlah Pegawai | Jumlah Insentif /Tahun | | |
|-----|----------------|----------------|------------------------|-----------|-----------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Marketing | 10 | 3.000.000 | 2.600.000 | 2.000.000 |
| 2 | Keuangan | 3 | 2.000.000 | 1.600.000 | 1.200.000 |
| 3 | Staff Operator | 8 | 2.000.000 | 1.600.000 | 1.200.000 |
| 4 | Administrasi | 9 | 2.000.000 | 1.600.000 | 1.200.000 |
| 5 | Office Boy | 2 | 1.500.000 | 1.100.000 | 700.000 |
| 6 | Driver | 2 | 1.500.000 | 1.100.000 | 700.000 |
| 7 | Security | 2 | 1.500.000 | 1.100.000 | 700.000 |

(Sumber: PT.Grand Anugerah Wijaya 2019)

Pada tabel 1.2 Perhitungan mengenai penetapan insentif, ditetapkan dari pencapaian target keuntungan pada posisi Desember akhir tahun, dengan kriteria insentif akan diberikan jika perusahaan mendapatkan keuntungan dari melebihi target kerja. Pada tahun 2016 insentif karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya sesuai dengan jabatan karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 , pada tahun 2017 insentif karyawan pada PT.Grand Anugerah Wijaya mengalami penurunan Rp. 400.000 setiap masing masing jabatan , dikarenakan penjualan tidak sesuai dengan pencapaian target, Pada tahun 2018 insentif karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya mengalami penurunan kembali Rp. 400.000 untuk masing-masing jabatan, dikarenakan penjualan mengalami penurunan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan

Tabel 1. 3 Rekapitulasi data absensi karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Tahun 2016-2018

| Bulan | Jumlah Karyawan | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|-----------|-----------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|
| | | Hadir | Tidak Hadir | Hadir | Tidak Hadir | Hadir | Tidak Hadir |
| Januari | 36 | 28 | 7 | 29 | 6 | 29 | 6 |
| Februari | 36 | 30 | 5 | 29 | 6 | 30 | 5 |
| Maret | 36 | 29 | 6 | 30 | 5 | 28 | 7 |
| April | 36 | 29 | 6 | 32 | 3 | 31 | 4 |
| Mei | 36 | 28 | 7 | 33 | 2 | 30 | 5 |
| Juni | 36 | 30 | 5 | 29 | 6 | 29 | 6 |
| Juli | 36 | 29 | 6 | 28 | 7 | 31 | 4 |
| Agustus | 36 | 30 | 5 | 26 | 9 | 32 | 3 |
| September | 36 | 31 | 4 | 31 | 4 | 33 | 2 |
| Oktober | 36 | 32 | 3 | 26 | 9 | 33 | 2 |
| November | 36 | 29 | 6 | 27 | 8 | 31 | 4 |
| Desember | 36 | 28 | 7 | 26 | 9 | 32 | 3 |

(Sumber: PT.Grand Anugerah Wijaya 2019)

Berdasarkan data absensi Tabel 1.3 terlihat bahwa pada setiap bulan jumlah karyawan berdasarkan absensi yang setiap bulannya mengalami fluktuatif, ini dapat menimbulkan tidak keefektifan dalam melakukan pekerjaan dan dapat menimbulkan turunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hal hal yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah yang terjadi pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

Tabel 1. 4 Data Pencapaian Kinerja Tahun 2016-2018 pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang

| No | Tahun | Unit | Penjualan (akad) | Target | Pencapaian |
|----|-------|----------|--------------------|---------------------|------------|
| 1 | 2016 | 150 Unit | Rp. 95,728,315,900 | Rp. 80,000,000,000 | 120% |
| 2 | 2017 | 135 Unit | Rp. 81,043,643,494 | Rp. 100,000,000,000 | 81% |
| 3 | 2018 | 125 Unit | Rp. 90,283,876,098 | Rp. 120,000,000,000 | 70% |

(Sumber: PT.Grand Anugerah Wijaya 2019)

Pada tabel 1.4 nilai kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya mengalami penurunan. Dapat dilihat pada tahun 2016 penjualan melebihi pencapaian target dengan target Rp. 80,000,000,000 sedangkan penjualan Rp. 95,728,315,900 dan pencapaian target sebesar 120% , sedangkan pada tahun 2017 target penjualan Rp. 100,000,000,000 sedangkan penjualan Rp. 81,043,643,494 , sehingga pada tahun 2017 penjualan tidak sampai dengan target yang ditentukan perusahaan , pada tahun 2018 penjualan juga mengalami penurunan pencapaian target yang ditentukan Rp. 120,000,000,000 sedangkan penjualan Rp.

90,283,876,098 . sehingga dari tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami penurunan pencapaian target kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapatlah dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu : Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui bagaimana penetapan kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi informasi bagi perusahaan dalam menetapkan pemberian kompensasi yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Andrew, 2008) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikn kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan mempertahankan karyawan. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan suatu yang terdapat imbalan-imbalan finansial (*financialreward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan.

Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Jadi, Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2005) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.2 Jenis Jenis Kompensasi

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai pajak . Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahunan langsung ke rekening karyawan.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua.

Kompensasi Tidak Langsung Menurut (Pada & Tridharma, 2017) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan lainnya bagi para pekerja diluar gaji, upah, dapat berupa uang atau barang, sedangkan menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011) kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Kompensasi sering dikaitkan dengan gaji, namun tidak semua jenis kompensasi dapat dikatakan sebagai gaji. Ada beberapa terminologi kompensasi dalam sebuah bisnis atau perusahaan yaitu:

1. Upah atau Gaji , merupakan bayaran wajib yang diterima karyawan dari perusahaannya. Upah/gaji berhubungan dengan tarif per jam, jadi semakin lama bekerjanya dalam hitungan jam, maka upah akan semakin besar atau biasa disebut uang lembur diluar jam kerja.
2. Insentif , perusahaan biasanya memberikan gaji insentif sebagai bentuk upah diluar gaji pokok. Umumnya diberikan saat perusahaan mendapatkan keuntungan lebih atau karena adanya upaya pemangkasan biaya lain
3. Tunjangan, biasanya disebut benefit yang umumnya diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun atau lainnya.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut (Muljani, 2002) Adapun tujuan secara umumnya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu untuk menghargai dan memberikan imbalan atas segala sesuatu yang diberikan karyawan baik berupa waktu, tenaga maupun pikiran.menyatakan ada beberapa tujuan kompensasi, yaitu:

1. Memikat karyawan

Tingkat kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini juga digunakan oleh perusahaan untuk tetap dapat kompetitif di pasar tenaga kerja.

2. Menahan karyawan yang kompeten

Perusahaan perlu menahan karyawan-karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja, sehingga tidak perlu mengalami kehilangan tenaga kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.

3. Motivasi dan kompensasi

Kompensasi merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang baik, dimana hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga target kinerja yang diharapkan tercapai.

4. Mematuhi peraturan hukum

Kompensasi merupakan salah satu yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan kepada para pekerja, yang diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang. ada beberapa tujuan kompensasi yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi, yaitu :

1. Memperoleh Personalia yang berkualitas. Misalnya, dengan tingkat upah yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dan sudah berpengalaman. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Dalam hal ini kompensasi atau upah harus kompetitif dengan perusahaan lain, jika tidak kemungkinan banyak karyawan yang baik (berkualitas) akan keluar.

2. Menjamin Keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan.

3. Menghargai perilaku yang diinginkan. Pengupahan yang dimaksudkan untuk mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, misalnya prestasi, pengalaman, kesetiaan, dan tanggung jawab yang baik.

4. Mengendalikan biaya-biaya. Dengan upah yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia pada tingkat biaya yang layak.

5. Mematuhi peraturan-peraturan legal. Program kompensasi yang baik adalah yang memperhatikan batasan-batasan legal yang ditetapkan Pemerintah.

Tujuan pemberian kompensasi Menurut (Hasibuan, 2008) adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

5. Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin, Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

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

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Noe, 2013) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji, Gaji adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Selanjutnya (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut (Handoko, 2011) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

2.2.1 Penilaian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2005) Penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun

suatu proposal mengenai sistem bijak dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan.

Menurut (Pada & Tridharma, 2017) kinerja organisasi yang baik mengacu pada kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis begitu saja. Aspek-aspek seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen dan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menilai, dapat menggunakan Penilaian Kinerja sebagai salah satu metode dalam melakukan tolak ukur. Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerjakaryawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan.

2.2.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikaitkan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b.Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c..Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d.Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2005) tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis & Jackson 2006) indikator kinerja adalah :

a. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektifitas,

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.

2.2.5 Hubungan Antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. (Dessler, 2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam hal ini, sejak awal memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan. Menurut (Michael & Harold, 1993) dalam (Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerja terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana perusahaan dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2.3 Penelitian Terdahulu

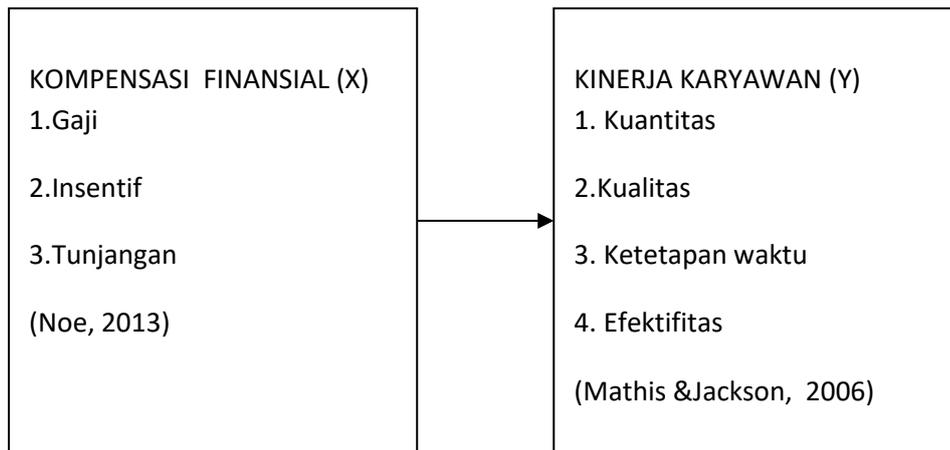
| No. | Keterangan | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|-----------------------------|
| 1. | Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Ninuk Mulyani, 2002) | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . | Kompensasi , Kinerja karyawan | Motivasi dan objek populasi |
| 2. | Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. (Sumainah , Bambang, Hamidah, 2016) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan | Kompensasi dan motivasi, kinerja karyawan. | Objek populasi |
| 3. | Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap PT Bank Ekonomi Raharja Persero TBK Area Jakarta. (Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, 2015) | Hasil dari penelitian menunjukan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Secara parsial, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan | Kompensasi dan motivasi, kinerja karyawan | Motivasi dan objek populasi |

sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- | | | | | |
|----|---|--|--|-----------------------------|
| 4. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kampung batu malakasari tektona waterpark kabupaten Bandung. (Nova , Khoirul , Karin , 2016) | Hasil penelitian deskriptif menyatakan bahwa variabel variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung .pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan. | Kompensasi, kinerja karyawan | Objek populasi |
| 5. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian keuangan dan akuntansi UNY. (Hidayah, Nurul , 2016) | Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja | Kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan | Objek populasi dan kepuasan |
-

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada telaah pustaka yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya. Kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan seperti tersaji pada gambar .



Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT. Grand Anugerh Wijaya Palembang . Alamat Jl. Brigjen Hasan Kasim No.2, RT.51/RW.10, 2 Ilir, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961 .Sedangkan ruang lingkup dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

3.2 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan alat uji statistik pada program SPSS. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang bertujuan untuk menyajikan suatu gambaran lengkap sistematis dimana hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai fenomena atau informasi ilmiah dengan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berasal dari subject dan objek penelitian yang di uji.

Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan pada penelitian untuk mengumpulkan informasi yang menjelaskan suatu gejala dari masalah secara mendalam dan menyeluruh pada populasi dan sampel tertentu yang analisisnya pada data-data berbentuk angka yang diolah menggunakan metode statistika. Penelitian ini juga akan menggunakan informasi yang didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang

3.3 Jenis dan Sumber data

3.3.1 Jenis data

1. Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2015) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, keterangan, atau informasi-informasi yang tidak berupa angka atau bilangan sehingga tidak dapat diukur. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan kompensasi finansial terhadap kinerja pada PT. Grand anugerah Wijaya Palembang.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015) data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS. Dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berasal dari kusioner, kemudian diolah menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.

3.3.2 Sumber Data

Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014) Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objeknya yang diteliti atau data yang dikumpulkan sendiri dari hasil kuesioner yang diperlukan oleh peneliti. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner, penelitian mendaptkan data primer ini dari hasil pengisian kuesioner kepada karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pernyataan mengenai gambaran umum dan pendapat responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angka 1 sampai 5. Adapun penjelasan untuk keterangan tentang skala likert adalah :

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju.

Skor 3 diberikan untuk jawaban netral.

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju.

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2013) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang yang berjumlah 36 orang karyawan .

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila anggota semua populasi digunakan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang

| No. | Bagian Jumlah Pegawai | Jumlah Populasi |
|--------------|-----------------------|-----------------|
| 1 | Marketing | 10 |
| 2 | Keuangan | 3 |
| 3 | Staff Operator | 8 |
| 4 | Administrasi | 9 |
| 5 | Office Boy | 2 |
| 6 | Driver | 2 |
| 7 | Security | 2 |
| TOTAL | | 36 |

(Sumber: PT. Grand Anugerah Wijaya 2019)

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2008) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti Karena Instrumen penelitian ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan bila pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Jenis skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan gradasi sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Ragu-ragu : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

3.6.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2008) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Instrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah di buat dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Penguji Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas kontruksi.

Dasar Untuk pengambilan keputusannya adalah :

Jika nilai koefisien (r) $< r^{-}$ tabel, maka item tidak valid.

Jika nilai koefisien (r) $> r^{-}$ tabel, maka item valid.

Untuk melakukan pengujian validasi instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package Social Sciencee* (SPSS).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil dari pengukuran kuesioner dalam penggunaan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibilitas bisa dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan *Statistic Cronbach Alphas* dengan kriteria pengujian :

Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut reliabel.

Jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel.

3.7 Uji Statistik

3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis regresi linier sederhana adalah regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X : Kompensasi Finansial

a:Konstanta

b :Koefisien regresi

e :*standard eror*

Makna :

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r)

Menurut (Sugiyono, 2017) Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan korelasi yaitu :

- a. $r = 1$: Hubungan bersifat sempurna
- b. r mendekati 1 : Hubungan sangat dekat dan searah.
- c. r mendekati -1 : Hubungan sangat erat dan tidak sempurna.
- d. r mendekati 0 : Hubungan sangat lemah.
- e. $r = 0$: Tidak ada hubungan sama sekali.

3.7.3 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen .

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Menurut (Ghozali, 2016) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$: koefisien regresi signifikan.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$: koefisien regresi tidak signifikan.

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Nazir, 2011) Definisi Operasional adalah sebuah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan sesuatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Independent Variabel (X)

Variabel bebas atau independent variabel (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial secara langsung berupa: Gaji, insentif, tunjangan.

b. Dependent Variabel (Y)

Variabel tetap atau Dependen variabel (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan berupa : kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas yang dicapai oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala |
|---|----------------|---|-----------------|--------------|
| Kompensasi Finansial (X) (Raymond A Noe, 2013) | Gaji | <ul style="list-style-type: none"> •Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. •Sesuai standar peraturan pemerintah daerah. •Pembayaran gaji tepat waktu. | 1-3 | Ordinal |
| | Insentif | <ul style="list-style-type: none"> •Sesuai hasil kerja karyawan. •Melebihi target perusahaan. •Sesuai dengan tingkat jabatan. | 4-6 | Ordinal |
| | Tunjangan | <ul style="list-style-type: none"> •Pemberian tunjangan kesehatan •Sesuai dengan jabatan pegawai. •Sesuai dengan lamanya bekerja. | 7-9 | Ordinal |

| | | | | |
|--|-----------------------|---|-------|---------|
| Kinerja (Y) (Mathis dan Jackson 2006) | Kuantitas | <ul style="list-style-type: none"> •Pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai target yang ditentukan. •Kecepatan menyelesaikan pekerjaan. •Produktif dalam bekerja. | 10-12 | Ordinal |
| | Kualitas | <ul style="list-style-type: none"> • Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan •Menjalankan pekerjaan dengan baik. •Ketelitian dalam bekerja | 13-15 | Ordinal |
| | Ketetapan waktu | <ul style="list-style-type: none"> •Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. •Ketepatan waktu kehadiran karyawan •Keefektifan waktu dalam bekerja | 16-18 | Ordinal |
| | Kemampuan bekerjasama | <ul style="list-style-type: none"> •Mampu berinteraksi dengan rekan kerja. •Saling membantu dalam bekerja. • Dapat bekerjasama dengan pimpinan. | 19-21 | Ordinal |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Grand Anugerah Wijaya merupakan perusahaan merupakan Perusahaan pengembang perumahan syariah di Palembang, yang bergerak di bidang developer. Berawal dari usaha mengelola, memasarkan, dan memproduksi rumah dari hasil kerjasama dengan Investor pemilik tanah, saat ini PT. Grand Anugerah Wijaya telah mulai mencoba untuk mengelola, memproduksi ,dan memasarkan produk dari usaha sendiri, PT Grand Anugerah Wijaya beralamat Jl. Brigjen Hasan Kasim No.2, RT.51/RW.10, 2 Ilir, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Telepon: (0711) 5706981 Provinsi: Sumatera Selatan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan :

Menjadi suatu perusahaan pengembangan perumahan syariah yang berkualitas dan menyediakan kebutuhan perumahan yang terjangkau harganya.

b. Misi Perusahaan :

1. Menjadi pengembang perumahan yang akan menyediakan produk-produk dengan kualitas yang optimal dan menjaga biaya produksi efisien.
2. Menjadikan perusahaan pengembangan perumahan syariah yang terpercaya dan berkomitmen.

4.1.3 Aturan-aturan Mengenai Kompensasi Finansial

Perusahaan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang menetapkan prosedur dalam pemberian kompensasi finansial berupa : Gaji, Insentif, Tunjangan

Penetapan prosedur kompensasi finansial dengan perhitungan upah pokok sebesar 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan upah pokok, seperti tunjangan transport dan tunjangan makan. Adapula Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian THR diberikan kepada karyawan yang mempunyai masa kerja 3 bulan atau lebih, mendapatkan THR sebesar satu bulan gaji setiap karyawan, pemberian THR dari perusahaan kepada karyawan dilakukan 7 hari sebelum hari raya berlangsung.

Penetapan prosedur kompensasi finansial dengan pemberian insentif yang berarti penambahan uang pada setiap Desember akhir tahun, jika perusahaan melebihi pencapaian target dengan penjualan , maka karyawan akan mendapatkan insentif sebesar 20% dari keuntungan, insentif yang diterima karyawan dengan berdasarkan posisi, atau suatu penilaian tertentu, yaitu dalam bentuk uang. (PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang)

4.1.4 Aturan-aturan Mengenai Kinerja Karyawan

Pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang aturan mengenai kinerja karyawan adalah berupa evaluasi kinerja dan penilaian tahunan. Evaluasi kinerja dengan dilihat dari laporan hasil pekerjaan, dan catatan tentang perilaku karyawan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap 3 bulan sekali. Apabila kinerja karyawan masih kurang baik misalnya sering tidak hadir bekerja maka akan diberi sanksi bagi karyawan tersebut. Evaluasi kinerja dilakukan agar karyawan mengetahui standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan dilakukannya penilaian tahunan agar kinerja karyawan semakin baik setiap tahunnya (PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang).

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Profil berdasarkan usia karyawan yang dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi tingkat usia responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 26 | 72,2 |
| Perempuan | 10 | 27,8 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber :Data Primer Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang.

4.2.1.2 Berdasarkan Usia

Profil berdasarkan usia karyawan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi tingkat usia responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. Data mengenai usia responden PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| 21-25 tahun | 10 | 27,8 |
| 26-30 tahun | 19 | 52,8 |
| 31-35 tahun | 7 | 19,4 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan table 4.2 diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang yang berusia 21-25 tahun sebanyak 10 orang (27,8%), usia 26-30 tahun 19 orang (52,8%), dan usia 31-35 sebanyak 7 orang (19,4%).

4.2.1.3 Lama Bekerja

Profil berdasarkan lama bekerja dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proposi lama bekerja responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| 1-2 tahun | 11 | 20,0 |
| 3-4 tahun | 17 | 40,0 |
| 5-6 tahun | 8 | 40,0 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan table 4.3 diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang (20,0%), selama 3-4 tahun sebanyak 17 orang (40,0%), selama 5-6 tahun sebanyak 8 orang (40,0%).

4.2.1.4 Pendidikan Terakhir

Profil berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proposi pendidikan terakhir responden karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang. Data mengenai pendidikan terakhir responden PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| SMA | 24 | 66,7 |
| D3 | 8 | 22,2 |
| S1 | 4 | 11,1 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat diketahui responden yang berpendidikan akhir SMA sebanyak 24 orang (66,7%), Diploma III 8 orang (22,2%), S1 sebanyak 4 orang (11,1%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SMA sebesar 66,7%.

4.3. Uji Instrumen

Sebelum menghitung analisis frekuensi dan melakukan pengolahan data dengan teknik regresi linier sederhana data yang dapat diperlukan diuji instrumen terlebih dahulu. Pengujian instrument ini dapat dilakukan dengan menghitung validitas dan reliabilitas. Validitas akan dihitung dari setiap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner dan menghitung realibilitas dari setiap variabel. Analisis ini menggunakan variabel yang diuji yaitu variabel indenden (kompensasi finansial) dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang akan dilakukan pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indicator. Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi (r) terhadap semua butir pernyataan pada masing-masing variabel. Hasil dapat dilihat bahwa rata-rata nilai korelasi antara item pernyataan dngan total item diatas nilai minimum sebesar 0,1 atau dengan membandingkan dengan hasil r table. Ketentuannya adalah :

1. Untuk mengetahui butir pernyataan mana yang lolos uji validitas yaitu dengan melihat nilai sig (2-tailed) dari masing-masing pernyataan, nilai sig (2-tailed) yang lebih kecil atau sama dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%) dimana tingkat kepercayaan 95% adalah pernyataan yang valid dan bias digunakan untuk penelitian selanjutnya.
2. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (*person product moment*)dimana dengan 40 responden diperoleh dengan nilai 0,3120 ($df=0$) dengan signifikan 5% apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dapat dikatakan valid, begitu juga sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)

| Variabel | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|-----------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi Finansial (X) | Pertanyaan ke-1 | 0,696 | 0,3291 | Valid |
| | Pertanyaan ke-2 | 0,831 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-3 | 0,649 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-4 | 0,437 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-5 | 0,450 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-6 | 0,554 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-7 | 0,831 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-8 | 0,342 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-9 | 0,694 | | Valid |

3. Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan output hasil perhitungan pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa 9 pernyataan tentang kompensasi finansial semua r-hitungnya lebih besar dari r-tabel (0,3291) sehingga dapat dinyatakan 9 pernyataan dari kuesioner ini semuanya valid dan dapat dipercaya untuk memenuhi syarat dan dijadikan alat ukur.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|----------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Pertanyaan ke-1 | 0,601 | 0,3291 | Valid |
| | Pertanyaan ke-2 | 0,523 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-3 | 0,469 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-4 | 0,393 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-5 | 0,423 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-6 | 0,545 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-7 | 0,426 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-8 | 0,529 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-9 | 0,469 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-10 | 0,565 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-11 | 0,587 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-12 | 0,523 | | Valid |

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa 12 pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan semua r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3291) sehingga dapat dinyatakan 12 pernyataan dari kuesioner ini semuanya valid dan dapat dipercaya untuk memenuhi syarat dijadikan sebagai alat ukur.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur dalam suatu pengukuran. Dalam hal ini bila *reliability coefficient* (alpha) nilainya $>0,60$ maka variabel dan butir pernyataan yang diukur dapat dipercaya. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

| Variabel | N of Cases | N of Item | Cronbach's Alpha |
|-----------------------------|------------|-----------|------------------|
| Kompensasi Finansial (X) | 36 | 9 | 0,789 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 36 | 12 | 0,727 |

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan output hasil perhitungan pada tabel 4.7 diperoleh nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yaitu variabel kompensasi finansial sebesar 0,789 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,727 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.3.3 Hasil Analisis Frekuensi

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Hasil analisis deskriptif berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial (X). Distribusi frekuensi tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | | | | | |
|----|--|---------------------|-----------|---|----|----------------|-----|-----|------|------|------|
| | | STS | Frekuensi | | | Persentase (%) | | | | | |
| | | | T S | N | S | S S | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 0 | 0 | 1 | 6 | 29 | 0 | 0 | 2,8 | 16,7 | 80,6 |
| 2. | Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah | 0 | 2 | 1 | 19 | 14 | 0 | 5,6 | 2,8 | 52,8 | 38,9 |
| 3. | Gaji yang saya terima tepat pada waktu yang ditentukan | 0 | 0 | 0 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 16,7 | 83,3 |
| 4. | Saya menerima insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja | 0 | 0 | 7 | 23 | 6 | 0 | 0 | 19,4 | 63,9 | 16,7 |
| 5. | Saya menerima insentif yang diberikan perusahaan sesuai jabatan | 0 | 0 | 0 | 17 | 19 | 0 | 0 | 0 | 47,2 | 52,8 |
| 6. | Saya menerima insentif dari perusahaan apabila sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target | 0 | 0 | 1 | 14 | 21 | 0 | 0 | 2,8 | 38,9 | 58,3 |
| 7. | Saya menerima tunjangan kesehatan | 0 | 2 | 1 | 19 | 14 | 0 | 5,6 | 2,8 | 52,8 | 38,9 |
| 8. | Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan lamanya bekerja | 0 | 1 | 0 | 29 | 6 | 0 | 2,8 | 9 | 80,6 | 16,7 |
| 9. | Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan status jabatan | 0 | 0 | 0 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 16,7 | 83,3 |

Sumber : Data Diolah Dari Kuisioner Responden (2019)

Berdasarkan table 4.8 diatas menunjukkan 9 pernyataan pada variable kompensasi finansial (X) yang menunjukkan jawaban dari masing-masing responden sebagai berikut :

1. Berdasarkan pernyataan butir 1 menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 80,6 % karyawan menjawab sangat setuju, 16,7 karyawan menjawab setuju, 2,8 % karyawan menjawab ragu-ragu.
2. Berdasarkan pernyataan butir 2 menunjukkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintah. Hasil ini ditunjukkan oleh 38,9% karyawan menjawab sangat setuju, 52,8 % karyawan menjawab setuju,

2,8% karyawan menjawab ragu-ragu, 5,6 % karyawan menjawab tidak setuju.

3. Berdasarkan pernyataan butir 3 menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 83,3% karyawan menjawab sangat setuju, 16,7% karyawan menjawab setuju.
4. Berdasarkan pernyataan butir 4 menunjukkan bahwa karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 16,7% karyawan menjawab sangat setuju, 63,9% karyawan menjawab setuju, 19,4% karyawan menjawab ragu-ragu.
5. Berdasarkan pernyataan butir 5 menunjukkan bahwa karyawan menerima insentif sesuai dengan jabatan. Hasil ini ditunjukkan oleh 52,8% karyawan menjawab sangat setuju, 47,2% menjawab setuju.
6. Berdasarkan pernyataan butir 6 menunjukkan bahwa karyawan menerima insentif apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai target. Hasil ini ditunjukkan oleh 58,3% karyawan menjawab sangat setuju, 38,9% karyawan menjawab setuju, 2,8% karyawan menjawab ragu-ragu.
7. Berdasarkan pernyataan butir 7 menunjukkan bahwa karyawan menerima tunjangan kesehatan. Hasil ini ditunjukkan oleh 38,9% karyawan menjawab sangat setuju, 52,8 % karyawan menjawab setuju, 2,8% karyawan menjawab ragu-ragu, 5,6% karyawan menjawab tidak setuju.
8. Berdasarkan pernyataan butir 8 menunjukkan bahwa karyawan menerima tunjangan sesuai dengan lamanya bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 16,7% karyawan menjawab sangat setuju, 80,6% karyawan menjawab setuju, 9% karyawan menjawab ragu-ragu, 2,8% karyawan menjawab tidak setuju.
9. Berdasarkan pernyataan butir 9 menunjukkan bahwa karyawan menerima tunjangan perusahaan sesuai dengan status jabatan. Hasil ini ditunjukkan oleh 83,3% karyawan menjawab sangat setuju, 16,7% karyawan menjawab setuju.

Jadi kesimpulan dari seluruh pernyataan, menunjukkan bahwa karyawan menerima kompensasi finansial seperti gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima tepat pada waktunya, karyawan menerima insentif sesuai dengan jabatandan sesuai dengan hasil kerja, tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan lamanya bekerja.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | | | | | |
|-----|---|---------------------|----|---|----|----|----------------|-----|------|------|------|
| | | Frekuensi | | | | | Persentase (%) | | | | |
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target | 0 | 0 | 9 | 8 | 19 | 0 | 0 | 25,0 | 22,2 | 52,8 |
| 2. | Karyawan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik | 0 | 0 | 0 | 20 | 16 | 0 | 0 | 0 | 55,6 | 44,4 |
| 3. | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan produktif | 0 | 0 | 8 | 24 | 4 | 0 | 0 | 22,2 | 66,7 | 11,1 |
| 4. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. | 0 | 1 | 0 | 22 | 13 | 0 | 2,8 | 0 | 61,1 | 36,1 |
| 5. | Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan | 0 | 0 | 2 | 16 | 18 | 0 | 0 | 5,6 | 44,4 | 50,0 |
| 6. | Karyawan bekerja dengan teliti | 0 | 0 | 4 | 12 | 20 | 0 | 0 | 11,1 | 33,3 | 55,6 |
| 7. | Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | 1 | 1 | 6 | 22 | 6 | 2,8 | 2,8 | 16,7 | 61,1 | 16,7 |
| 8. | Karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja | 0 | 0 | 2 | 24 | 10 | 0 | 0 | 5,6 | 66,7 | 27,8 |
| 9. | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan | 0 | 0 | 8 | 24 | 4 | 0 | 0 | 22,2 | 66,7 | 11,1 |
| 10. | Karyawan dapat bekerjasama yang baik dengan rekan kerja | 0 | 2 | 0 | 15 | 19 | 0 | 5,6 | 0 | 41,7 | 52,8 |
| 11. | Keryawaan saling membantu dalam bekerja | 0 | 2 | 1 | 19 | 14 | 0 | 5,6 | 2,8 | 52,8 | 38,9 |
| 12. | Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan | 0 | 0 | 0 | 20 | 16 | 0 | 0 | 0 | 55,6 | 44,4 |

Sumber :Data Diolah Dari Kuisisioner Responden (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan 12 pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan jawaban dari direktur sebagai berikut :

1. Berdasarkan pernyataan butir 1 menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target. Hasil ini ditunjukkan oleh 52,8% menjawab sangat setuju, 22,2% menjawab setuju, 25,0% menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil, dapat dilihat karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan target.
2. Berdasarkan pernyataan butir 2 menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan kurun waktu yang baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 44,4% menjawab sangat setuju, 55,6% menjawab setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan kurun waktu yang baik.
3. Berdasarkan pernyataan butir 3 menunjukkan bahwa mengerjakan pekerjaan dengan produktif. Hasil ini ditunjukkan oleh 11,1% menjawab sangat setuju, 66,7% menjawab setuju, 22,2 menjawab ragu-ragu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.
4. Berdasarkan pernyataan butir 4 menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 36,1% menjawab sangat setuju, 61,1% menjawab setuju, 2,8% menjawab tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Berdasarkan pernyataan butir 5 menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan. Hasil ini ditunjukkan oleh 50% menjawab sangat setuju, 44,4% menjawab setuju, 5,6% menjawab ragu-ragu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.
6. Berdasarkan pernyataan butir 6 menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti. Hasil ini ditunjukkan oleh 55,6% menjawab sangat setuju,

33,3% menjawab setuju, 11,1% menjawab ragu-ragu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan bekerja dengan teliti.

7. Berdasarkan pernyataan butir 7 menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh 16,7% menjawab sangat setuju 61,1% menjawab setuju 16,7% menjawab ragu-ragu, 2,8% menjawab tidak setuju, 2,8% menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.
8. Berdasarkan pernyataan butir 8 menunjukkan bahwa karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 27,8% menjawab sangat setuju 66,7% menjawab setuju 5,6 % menjawab ragu-ragu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja.
9. Berdasarkan pernyataan butir 9 menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan target yang ditentukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 11,1% menjawab sangat setuju 66,7% menjawab setuju 22,2% menjawab ragu-ragu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengerjakan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.
10. Berdasarkan pernyataan butir 10 menunjukkan bahwa karyawan bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 52,8% menjawab sangat setuju 41,7% menjawab setuju 5,6 % menjawab tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja.
11. Berdasarkan pernyataan butir 11 menunjukkan bahwa karyawan saling membantu dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 38,9% menjawab sangat setuju 52,8% menjawab setuju 2,8% menjawab ragu-ragu, 5,6% menjawab tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan saling membantu dalam bekerja.
12. Berdasarkan pernyataan butir 12 menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan. Hasil ini ditunjukkan oleh 44,4% menjawab sangat setuju 55,6% menjawab setuju Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil dari butir pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target, karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, dan karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan satu variabel atau lebih, dan juga menunjukn arah hubungan antara variabel indenpenden dan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat diketahui hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 12,435 | 5,803 | 0,752 |
| KOMPENSASI FINANSIAL | 0,959 | 0,144 | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Dari model persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai a sebesar 12,435 dan nilai b sebesar 0,959. Untuk menentukan persamaan regresi sederhana dengan berdasarkan rumus $Y = a + bX + e$ maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 12,435 + 0,959 X + e$$

Penjelasan persamaan :

1. Nilai *constant* (a) sebesar 12,435. Artinya apabila kompensasi finansial sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang adalah 12,435.

2. Koefisien regresi = 0,959

Koefisien regresi positif (sejalan) sebesar 0,959 dengan signifikan t hitung sebesar 0,000 (<0,05). Artinya jika kompensasi finansial (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang naik sebesar 0,959.

Kesimpulan yang didapat dari hasil analisis regresi linier sederhana adalah kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

4.3.5 Analisa Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R^2 | Adjusted R^2 | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|-------|----------------|----------------------------|
| 1 | 0,752 ^a | 0,565 | 0,552 | 2,666 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber : Output SPSS 23, diolah penulis, 2019

Hasil penelitian statistik menunjukkan koefisien korelasi (r) pada penelitian ini sebesar 0,752. Nilai korelasi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,565. Hal ini ditunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) mampu menjelaskan sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya 43,5% akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi , pelatihan dan pengembangan (Simanjuntak, 2013)

4.3.6 Hasil Uji Hipotesis

4.3.6.1 Hasil Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan membandingkan t hitung dengan t table pada taraf signifikan 5%. Apabila t hitung sama dengan atau lebih dari t table maka pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen signifikan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji t

| Variabel Independen | t hitung | t tabel | Sig | Kesimpulan |
|----------------------|----------|---------|-------|--------------------|
| Kompensasi Finansial | 6,646 | 2,03452 | 0,000 | t hitung > t tabel |

Sumber :Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi finansial menunjukkan nilai t hitung 6,646 dan t tabel 2.03452, menunjukkan bahwa t hitung (6,646) lebih besar dari t table (2,03452) dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 > \alpha = 0,05$, sehingga diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompensasi finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel atau dapat dilihat dari nilai signifikan. Oleh karena itu, hipotesis diterima artinya kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut telah mendukung teori dari (Mathis & Jackson, 2000) terkait adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja. Bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi . Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nova Riana , Khoirul Fajri, Karin Alsyauami , (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Tanggapan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, insentif yang diterima sesuai dengan hasil kerja, tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan status jabatan dan lamanya masa kerja karyawan. Pada variable kinerja bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan target, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, karyawan hadir tepat waktu, dan karyawan dapat saling membantu dalam bekerja dan juga dapat bekerja sama dengan atasan . Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kompensasi finansial harus dapat dicapai. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kompensasi finansial dengan kinerja karyawan tentunya mempunyai hubungan yang kuat. Artinya jika karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang baik seperti gaji yang diterima sesuai peraturan pemerintah, insentif yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan, dan tunjangan yang diterima sesuai dengan lamanya bekerja dan status jabatan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan kemampuan yang maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat melebihi pencapaian target dari hasil kinerja karyawan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan dari perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, pengaruh kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas adalah:

1. Kinerja karyawan terbukti dapat di pengaruhi oleh kompensasi finansial. Oleh karena itu, PT Grand Anugerah Wijaya Palembang dapat mempertimbangkan untuk memperhatikan pemberian kompensasi finansial dengan menaikkan gaji karyawan, melakukan evaluasi atau penyesuaian atas komisi yang diberikan kepada karyawan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan bonus dengan nilai nominal yang terus ditingkatkan sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, terutama pemberian kompensasi finansial karena kompensasi finansial merupakan bentuk yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.

2. Bagi peneliti selanjutnya, nilai koefisien determinasi pada pernyataan ini dimana 56,5% kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti seperti budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan (Simanjuntak, 2013)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Andrew, T. (2008). *Respectful Classroom Environment Creative Positive*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178-187.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. . (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Herman sofyandi.(2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY)*. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar , Pengertian , Dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Khaerul Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Margono Setiawan. (2008). Pengaruh penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso di Perguruan Tinggi terhadap Kinerja balanced Scorecard. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso Di Perguruan Tinggi Terhadap Kinerja Balanced Scorecard*.
- Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5*. *Jurnal Manajemen*, 19(02), 230-248.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua). Bandung : Alfabeta, CV.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moh Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ninuk Muljani. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4, 108–122.
- Noe, R. A. (2010). *Human Resource Management* (Edition 3).
- Pada, S., & Tridharma, P. T. (2017). *No Title*. 3(3), 170–182.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung*. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND ANUGERAH WIJAYA

Kepada Yth Bapak/ Ibu/ Saudara/i Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya”, Saya memohon kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini. Pertanyaan yang saya ajukan tidak dimaksudkan untuk menyudutkan pihak tertentu, tetapi hanya dipergunakan sebagai penelitian semata. Kerahasiaan identitas dari penelitian ini akan dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penulisan skripsi ini. Terima kasih atas partisipasi anda yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner pada penelitian ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Isi Jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

| | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| Setuju (S) | : 4 |
| Ragu-ragu | : 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

II. IDENTITAS RESPONDEN

| | |
|---------------------|---|
| Jenis Kelamin | : |
| Lama Bekerja | : |
| Usia | : |
| Pendidikan Terakhir | : |

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KOMPENSASI FINANSIAL

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah ditentukan.

| No. | Pernyataan | STS | TS | RR | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. | | | | | |
| 2. | Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah. | | | | | |
| 3. | Gaji yang saya terima tepat pada waktu yang ditentukan. | | | | | |
| 4. | Saya menerima insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja. | | | | | |
| 5. | Saya menerima insentif yang diberikan perusahaan sesuai jabatan. | | | | | |
| 6. | Saya menerima insentif dari perusahaan apabila sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target. | | | | | |
| 7. | Saya menerima tunjangan kesehatan. | | | | | |
| 8. | Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan lamanya bekerja. | | | | | |
| 9. | Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan status jabatan. | | | | | |

Sumber : (Raymond A Noe, 2013)

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah ditentukan.

| No. | Pernyataan | STS | TS | RR | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 10. | Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target. | | | | | |
| 11. | Karyawan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik. | | | | | |
| 12. | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan produktif. | | | | | |
| 13. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. | | | | | |
| 14. | karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan. | | | | | |
| 15. | Karyawan bekerja dengan teliti. | | | | | |
| 16. | Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. | | | | | |
| 17. | Karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja. | | | | | |
| 18. | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 19. | Karyawan dapat bekerjasama yang baik dengan rekan kerja. | | | | | |
| 20. | Karyawan saling membantu dalam bekerja. | | | | | |
| 21. | Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan. | | | | | |

Sumber : (Mathis dan Jackson, 2006)

Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner

Hasil Responden Variabel Kompensasi Finansial (X)

| Resp | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | Total X |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |

| Resp | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | Total Y |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 35 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 |

Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Resp | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Total Y |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|---------|
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 47 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 55 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| Resp | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Total Y |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 41 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 42 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian

Frequency Table

3.1 Frekuensi Profil Responden

| | | JENIS KELAMIN | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 26 | 72,2 | 72,2 | 72,2 |
| | Perempuan | 10 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

LAMA BEKERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-2 tahun | 11 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| | 3-4 tahun | 17 | 47,2 | 47,2 | 77,8 |
| | 5-6 tahun | 8 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-25 tahun | 10 | 27,8 | 27,8 | 27,8 |
| | 26-30 tahun | 19 | 52,8 | 52,8 | 80,6 |
| | 31-35 tahun | 7 | 19,4 | 19,4 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

PENDIDIKAN TERAKHIR

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 24 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | D3 | 8 | 22,2 | 22,2 | 88,9 |
| | S1 | 4 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

3.2 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X)

Statistics

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | Valid | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

X1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 4 | 6 | 16,7 | 16,7 | 19,4 |
| | 5 | 29 | 80,6 | 80,6 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 3 | 1 | 2,8 | 2,8 | 8,3 |
| | 4 | 19 | 52,8 | 52,8 | 61,1 |
| | 5 | 14 | 38,9 | 38,9 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 6 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | 5 | 30 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 19,4 | 19,4 | 19,4 |
| | 4 | 23 | 63,9 | 63,9 | 83,3 |
| | 5 | 6 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 17 | 47,2 | 47,2 | 47,2 |
| | 5 | 19 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 4 | 14 | 38,9 | 38,9 | 41,7 |
| | 5 | 21 | 58,3 | 58,3 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 3 | 1 | 2,8 | 2,8 | 8,3 |
| | 4 | 19 | 52,8 | 52,8 | 61,1 |
| | 5 | 14 | 38,9 | 38,9 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 4 | 29 | 80,6 | 80,6 | 83,3 |
| | 5 | 6 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

X9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 6 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | 5 | 30 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| Total | | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X1 | 36 | 3 | 5 | 4,78 | ,485 |
| X2 | 36 | 2 | 5 | 4,25 | ,770 |
| X3 | 36 | 4 | 5 | 4,83 | ,378 |
| X4 | 36 | 3 | 5 | 3,97 | ,609 |
| X5 | 36 | 4 | 5 | 4,53 | ,506 |
| X6 | 36 | 3 | 5 | 4,56 | ,558 |
| X7 | 36 | 2 | 5 | 4,25 | ,770 |
| X8 | 36 | 2 | 5 | 4,11 | ,523 |
| X9 | 36 | 4 | 5 | 4,83 | ,378 |
| Valid N (listwise) | 36 | | | | |

3.3 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| N Valid | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | 4 | 8 | 22,2 | 22,2 | 47,2 |
| | 5 | 19 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| Total | | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 20 | 55,6 | 55,6 | 55,6 |
| | 5 | 16 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 22,2 | 22,2 | 22,2 |
| | 4 | 24 | 66,7 | 66,7 | 88,9 |
| | 5 | 4 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 4 | 22 | 61,1 | 61,1 | 63,9 |
| | 5 | 13 | 36,1 | 36,1 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 4 | 16 | 44,4 | 44,4 | 50,0 |
| | 5 | 18 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | 4 | 12 | 33,3 | 33,3 | 44,4 |
| | 5 | 20 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 2 | 1 | 2,8 | 2,8 | 5,6 |
| | 3 | 6 | 16,7 | 16,7 | 22,2 |
| | 4 | 22 | 61,1 | 61,1 | 83,3 |
| | 5 | 6 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 4 | 24 | 66,7 | 66,7 | 72,2 |
| | 5 | 10 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 22,2 | 22,2 | 22,2 |
| | 4 | 24 | 66,7 | 66,7 | 88,9 |
| | 5 | 4 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 4 | 15 | 41,7 | 41,7 | 47,2 |
| | 5 | 19 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| Total | | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 3 | 1 | 2,8 | 2,8 | 8,3 |
| | 4 | 19 | 52,8 | 52,8 | 61,1 |
| | 5 | 14 | 38,9 | 38,9 | 100,0 |
| Total | | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Y12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 20 | 55,6 | 55,6 | 55,6 |
| | 5 | 16 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| Total | | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----|----|---------|---------|------|----------------|
| Y1 | 36 | 3 | 5 | 4,28 | ,849 |
| Y2 | 36 | 4 | 5 | 4,44 | ,504 |
| Y3 | 36 | 3 | 5 | 3,89 | ,575 |
| Y4 | 36 | 2 | 5 | 4,31 | ,624 |
| Y5 | 36 | 3 | 5 | 4,44 | ,607 |
| Y6 | 36 | 3 | 5 | 4,44 | ,695 |
| Y7 | 36 | 1 | 5 | 3,86 | ,833 |
| Y8 | 36 | 3 | 5 | 4,22 | ,540 |
| Y9 | 36 | 3 | 5 | 3,89 | ,575 |

| | | | | | |
|--------------------|----|---|---|------|------|
| Y10 | 36 | 2 | 5 | 4,42 | ,770 |
| Y11 | 36 | 2 | 5 | 4,25 | ,770 |
| Y12 | 36 | 4 | 5 | 4,44 | ,504 |
| Valid N (listwise) | 36 | | | | |

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1 Uji Validitas

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

| | | Correlations | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|------|-------|--------|---------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,383* | ,572** | ,269 | ,375* | ,364* | ,383* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,021 | ,000 | ,113 | ,024 | ,029 | ,021 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2 | Pearson Correlation | ,383* | 1 | ,442** | ,198 | ,092 | ,399* | 1,000** |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | | ,007 | ,247 | ,595 | ,016 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3 | Pearson Correlation | ,572** | ,442** | 1 | ,103 | ,323 | ,452** | ,442** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,007 | | ,548 | ,054 | ,006 | ,007 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X4 | Pearson Correlation | ,269 | ,198 | ,103 | 1 | ,327 | ,047 | ,198 |
| | Sig. (2-tailed) | ,113 | ,247 | ,548 | | ,052 | ,787 | ,247 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X5 | Pearson Correlation | ,375* | ,092 | ,323 | ,327 | 1 | ,146 | ,092 |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | ,595 | ,054 | ,052 | | ,395 | ,595 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X6 | Pearson Correlation | ,364* | ,399* | ,452** | ,047 | ,146 | 1 | ,399* |
| | Sig. (2-tailed) | ,029 | ,016 | ,006 | ,787 | ,395 | | ,016 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------|-------|---------|--------|------|------|-------|------|
| X7 | Pearson | ,383* | 1,000** | ,442** | ,198 | ,092 | ,399* | 1 |
| | Correlation | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,000 | ,007 | ,247 | ,595 | ,016 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X8 | Pearson | ,213 | ,284 | -,048 | ,100 | ,096 | -,120 | ,284 |
| | Correlation | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,212 | ,093 | ,780 | ,563 | ,578 | ,486 | ,093 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 |
|-------------------------|-----------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| X9 | Pearson | ,572** | ,442** | 1,000** | ,103 | ,323 | ,452** | ,442** |
| | Correlation | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,007 | ,000 | ,548 | ,054 | ,006 | ,007 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KOMPENSASI FINANSIAL | Pearson | ,696** | ,831** | ,694** | ,437** | ,450** | ,554** | ,831** |
| | Correlation | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,008 | ,006 | ,000 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

Correlations

| | | X8 | X9 | KOMPENSASI FINANSIAL |
|----|-----------------|-------|---------|-------------------------|
| X1 | Pearson | ,213 | ,572** | ,696** |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,212 | ,000 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X2 | Pearson | ,284 | ,442** | ,831** |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,093 | ,007 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X3 | Pearson | -,048 | 1,000** | ,694** |
| | Correlation | | | |

| | | | | |
|----|---------------------|-------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,780 | ,000 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X4 | Pearson Correlation | ,100 | ,103 | ,437** |
| | Sig. (2-tailed) | ,563 | ,548 | ,008 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X5 | Pearson Correlation | ,096 | ,323 | ,450** |
| | Sig. (2-tailed) | ,578 | ,054 | ,006 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X6 | Pearson Correlation | -,120 | ,452** | ,554** |
| | Sig. (2-tailed) | ,486 | ,006 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |

Correlations

| | | X8 | X9 | KOMPENSASI FINANSIAL |
|-------------------------|---------------------|-------|--------|-------------------------|
| X7 | Pearson Correlation | ,284 | ,442** | ,831** |
| | Sig. (2-tailed) | ,093 | ,007 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X8 | Pearson Correlation | 1 | -,048 | ,342* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,780 | ,041 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| X9 | Pearson Correlation | -,048 | 1 | ,694** |
| | Sig. (2-tailed) | ,780 | | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| KOMPENSASI FINANSIAL | Pearson Correlation | ,342* | ,694** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,041 | ,000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 |

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|----|---------------------|--------|--------|---------|-------|------|--------|-------|--------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,304 | ,124 | ,213 | ,197 | ,560** | ,056 | ,360* | ,124 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,071 | ,472 | ,213 | ,249 | ,000 | ,745 | ,031 | ,472 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,304 | 1 | ,175 | ,101 | ,083 | ,073 | ,015 | ,466** | ,175 |
| | Sig. (2-tailed) | ,071 | | ,306 | ,558 | ,630 | ,674 | ,930 | ,004 | ,306 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,124 | ,175 | 1 | ,177 | ,064 | -,231 | ,265 | ,082 | 1,000** |
| | Sig. (2-tailed) | ,472 | ,306 | | ,302 | ,712 | ,176 | ,118 | ,635 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,213 | ,101 | ,177 | 1 | ,084 | ,139 | -,026 | ,047 | ,177 |
| | Sig. (2-tailed) | ,213 | ,558 | ,302 | | ,627 | ,418 | ,881 | ,785 | ,302 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,197 | ,083 | ,064 | ,084 | 1 | ,264 | ,069 | ,213 | ,064 |
| | Sig. (2-tailed) | ,249 | ,630 | ,712 | ,627 | | ,120 | ,689 | ,212 | ,712 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,560** | ,073 | -,231 | ,139 | ,264 | 1 | ,110 | ,338* | -,231 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,674 | ,176 | ,418 | ,120 | | ,524 | ,044 | ,176 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,056 | ,015 | ,265 | -,026 | ,069 | ,110 | 1 | ,197 | ,265 |
| | Sig. (2-tailed) | ,745 | ,930 | ,118 | ,881 | ,689 | ,524 | | ,249 | ,118 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,360* | ,466** | ,082 | ,047 | ,213 | ,338* | ,197 | 1 | ,082 |
| | Sig. (2-tailed) | ,031 | ,004 | ,635 | ,785 | ,212 | ,044 | ,249 | | ,635 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,124 | ,175 | 1,000** | ,177 | ,064 | -,231 | ,265 | ,082 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,472 | ,306 | ,000 | ,302 | ,712 | ,176 | ,118 | ,635 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|------------------|---------------------|--------|---------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Y10 | Pearson Correlation | ,168 | ,245 | ,108 | ,203 | ,204 | ,392* | ,048 | ,046 | ,108 |
| | Sig. (2-tailed) | ,329 | ,149 | ,532 | ,235 | ,233 | ,018 | ,780 | ,791 | ,532 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,109 | ,000 | ,129 | ,193 | ,245 | ,481** | ,323 | ,137 | ,129 |
| | Sig. (2-tailed) | ,526 | 1,000 | ,453 | ,259 | ,151 | ,003 | ,055 | ,424 | ,453 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y12 | Pearson Correlation | ,304 | 1,000** | ,175 | ,101 | ,083 | ,073 | ,015 | ,466** | ,175 |
| | Sig. (2-tailed) | ,071 | ,000 | ,306 | ,558 | ,630 | ,674 | ,930 | ,004 | ,306 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,601** | ,523** | ,469** | ,393* | ,423* | ,545** | ,426** | ,529** | ,469** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,004 | ,018 | ,010 | ,001 | ,010 | ,001 | ,004 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

Correlations

| | | Y10 | Y11 | Y12 | KINERJA KARYAWAN |
|----|---------------------|------|-------|---------|------------------|
| Y1 | Pearson Correlation | ,168 | ,109 | ,304 | ,601** |
| | Sig. (2-tailed) | ,329 | ,526 | ,071 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,245 | ,000 | 1,000** | ,523** |
| | Sig. (2-tailed) | ,149 | 1,000 | ,000 | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,108 | ,129 | ,175 | ,469** |
| | Sig. (2-tailed) | ,532 | ,453 | ,306 | ,004 |

| | | | | | |
|----|---------------------|------|------|------|-------|
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,203 | ,193 | ,101 | ,393* |
| | Sig. (2-tailed) | ,235 | ,259 | ,558 | ,018 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |

Correlations

| | | Y10 | Y11 | Y12 | KINERJA KARYAWAN |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|------------------|
| Y5 | Pearson Correlation | ,204 | ,245 | ,083 | ,423* |
| | Sig. (2-tailed) | ,233 | ,151 | ,630 | ,010 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,392* | ,481** | ,073 | ,545** |
| | Sig. (2-tailed) | ,018 | ,003 | ,674 | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,048 | ,323 | ,015 | ,426** |
| | Sig. (2-tailed) | ,780 | ,055 | ,930 | ,010 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,046 | ,137 | ,466** | ,529** |
| | Sig. (2-tailed) | ,791 | ,424 | ,004 | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,108 | ,129 | ,175 | ,469** |
| | Sig. (2-tailed) | ,532 | ,453 | ,306 | ,004 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y10 | Pearson Correlation | 1 | ,494** | ,245 | ,565** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 | ,149 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,494** | 1 | ,000 | ,587** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | | 1,000 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |

| | | | | | |
|------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| Y12 | Pearson | | | | |
| | Correlation | ,245 | ,000 | 1 | ,523** |
| | Sig. (2-tailed) | ,149 | 1,000 | | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson | | | | |
| | Correlation | ,565** | ,587** | ,523** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

4.2 Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi Finansial

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 36 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 36 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,789 | 9 |

Variabel Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 36 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 36 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,727 | 12 |

Lampiran 5. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|---------|
| 1 | KOMPENSASI FINANSIAL ^b | | . Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,752 ^a | ,565 | ,552 | 2,666 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 313,916 | 1 | 313,916 | 44,170 | ,000 ^b |
| | Residual | 241,639 | 34 | 7,107 | | |
| | Total | 555,556 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,435 | 5,803 | | 2,143 | ,039 |
| | KOMPENSASI FINANSIAL | ,959 | ,144 | ,752 | 6,646 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN