

**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](mailto: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

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
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
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
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
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN .....</b>	<b>32</b>
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
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>52</b>



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang.....	4
Tabel 1.2 jumlah Insentif karyawan pada PT. Grand Anugerah Wijaya Palembang Tahun 2016-2018.....	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi kinerja tahun 2016-2018 pada PT. Grand Anugerah wijaya palembang.....	6
Tabel 1.4 Data Pencapaian kinerja tahun 2016-2018.....	6



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	21
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	53
Lampiran 2. Tabulasi kuesioner.....	56

## **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.

## 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 kuesioner 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 kuesioner 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

		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							
	Correlation	,383*	1,000**	,442**	,198	,092	,399*	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,007	,247	,595	,016	
	N	36	36	36	36	36	36	36
X8	Pearson							
	Correlation	,213	,284	-,048	,100	,096	-,120	,284
	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							
	Correlation	,572**	,442**	1,000**	,103	,323	,452**	,442**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,548	,054	,006	,007
	N	36	36	36	36	36	36	36
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson							
	Correlation	,696**	,831**	,694**	,437**	,450**	,554**	,831**
	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			
	Correlation	,213	,572**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,212	,000	,000
	N	36	36	36
X2	Pearson			
	Correlation	,284	,442**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,093	,007	,000
	N	36	36	36
X3	Pearson			
	Correlation	-,048	1,000**	,694**

	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 <sup>a</sup>	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 <sup>a</sup>	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<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI FINANSIAL <sup>b</sup>		. 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 <sup>a</sup>	,565	,552	2,666

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

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