

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL
SURABAYA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Derajat Sarjana
Program Studi Administrasi Niaga**



Oleh:

DWI SYAFITRI

2018010042

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS DR.SOETOMO

SURABAYA

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL SURABAYA**

Oleh :

**DWI SYAFITRI
Nim : 2018010042**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA
2022**

Menyetujui,

Pembimbing

**Liling Listyawati, S.Sos, MM
NIDN : 0711107101**

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL SURABAYA**

Oleh :

DWI SYAFITRI
Nim : 2018010042

**Telah dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji
Pada tanggal Januari 2020 dan dinyatakan
Telah memenuhi syarat untuk diterima**

Susunan Dewan Penguji :

Penguji I	: Liling Listyawati, S.Sos,MM
Penguji II	: Dra. Damajanti Sri Lestari, MM
Penguji III	: Drs. Moeh Arfani, MM

Surabaya, Januari 2022
Universitas Dr.Soetomo
Fakultas Ilmu Administrasi
Dekan,

Prof. Dr. Sedarmayanti, M.Pd
NIDN : 0712115201

DAFTAR ISI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL, SURABAYA	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori	
2.2.1 Kompensasi	
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.1.2. Jenis-jenis Kompensasi	13
2.2.1.3. Tujuan Kompensasi	16

2.2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.1.5. Proses Penentuan Kompensasi	22
2.2.1.6 Indikator kompensasi	23
2.2.2. Kinerja	
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.2.2. Tujuan kinerja	25
2.2.2.3. Kinerja dalam bekerja.....	26
2.2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja	26
2.2.2.5. Indikator yang mempengaruhi kinerja.....	27
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian	28
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
3.2.1. Variabel Penelitian.....	31
3.2.2. Defenisi Operasional.....	32
3.2.3. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	32
3.2.4. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	33
3.3. Lokasi Penelitian	34
3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian	
3.4.1. Populasi	35
3.4.2. Sampel.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data Dan Sumber Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	
3.6.1. Uji Instrumen	
3.6.1.1. Uji Validitas	38
3.6.1.2. Uji Reabilitas.....	38
3.6.2. Uji Regresi Linier Sederhana	38
3.6.3. Uji Hipotesis	

3.6.3.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2. Visi Misi Perusahaan	41
4.1.3. Tempat Perusahaan	41
4.1.4. Struktur Organisasi	42
4.2. Hasil Temuan Penelitian	
4.2.1. Karakteristik Responden	
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	47
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.4. Hasil Analisis Data	
4.4.1. Hasil Uji Instrumen	
4.4.1.1. Uji Validitas	56
4.4.1.2. Uji Reliabilitas	57
4.4.1.3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	58
4.4.1.4. Pengujian Hipotesis (Uji t)	59
4.5. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	65
Daftar pustaka	
Kuesioner	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Omset penjualan.....	4
Tabel 1.2 Data gaji karyawan.....	4
Tabel 1.3 Pemberian komisi.....	4
Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian.....	11
Tabel 4.1 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia	47
Tabel 4.3 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	47
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden kompensasi finansial.....	49
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden kinerja karyawan.....	52
Tabel 4.6 Hasil uji validalitas	56
Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Analisis regresi linear sederhana	58
Gambar 4.3 Uji t	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Tujuan dari setiap perusahaan apa pun dan dimana pun adalah untuk mendapatkan hasil, yaitu dari peningkatan pangsa pasar atau hasil penjualan hingga peningkatan kualitas atau keuntungan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang diinginkan terletak pada anggota tim manajemen yang mempunyai tantangan tunggal, yaitu “mendapatkan hasil melalui orang lain”. Dengan demikian, sangat masuk akal apabila memberikan penghargaan pada orang karena pertumbuhan, perkembangan dan komitmennya. Falsafah yang sederhana ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Peningkatan kinerja, produktifitas dan keefektifan perusahaan merupakan usaha yang sulit, memerlukan kerjasama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja perusahaan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang.

Untuk mempertahankan angkatan kerja yang efektif adalah melalui kompensasi, karena melalui kompensasi, dapat menentukan kinerja karyawan terhadap

perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan masalah yang krusial bagi perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif merupakan hal yang sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berbakat.

Pembahasan kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi Manajemen Sumber Daya, mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan pembahasan yang sistematis, holistik, dan komprehensif. Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji yang seseorang terima dalam bentuk gaji, komisi dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Rivai dan Segala (2011) mendefenisikan Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Mereka membedakan kompensasi dan upah yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; *gaji* yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari

statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; *komisi* yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dengan produktifitas tinggi dan pencapaian target yang diberikan perusahaan. .

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. Handoko (2001:155) “Menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut”.

Pemberian kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dengan hasil kerja yang diberikan maka akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Sebaliknya jika tidak maka akan terjadi penolakan dari karyawan seperti ketidakpatuhan pada peraturan perusahaan dan deadline kerja, keterlambatan untuk datang bekerja, dan tujuan perusahaan yang tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan pentingnya peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail sepatu, Dengan total karyawan saat ini adalah 55 orang dari yang tadinya hampir mencapai 120 orang dikarenakan pemberhentian kerja atau tidak perpanjangan kontrak. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2020 terjadi masa pandemi dunia yang menyebabkan merosotnya penjualan perusahaan. Hal ini juga memicu pemotongan gaji karyawan hingga 50%. Hal inilah yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Omset Penjualan Pt.Stars Internasional Surabaya Periode 2018-2020

No.	Tahun	Penjualan
1	2018	Rp 369.688.659.610
2	2019	Rp 277.266.494.710
3	2020	Rp 184.844.329.808

Sumber : Diolah Penulis

Tabel 1.2

Pemberian komisi dari Pt.Stars Internasional Surabaya Periode 2018-2020

No.	Tahun	Penjualan
1	2018	Rp. 3.149.583
2	2019	Rp. 2.487.633
3	2020	Rp. 0

Sumber : Diolah Penulis

Tabel 1.3

Data Gaji Karyawan Bagian Administrasi PT.Stars Internasional Surabaya Periode 2018-2020

No.	Tahun	Bagian	Penghasilan
1	2018	Administrasi	Rp 2.800.000/bln
2	2019	Administrasi	Rp 3.500.000/bln
3	2020	Administrasi	Rp 1.500.000/bln

Sumber : Diolah Penulis

Table diatas adalah contoh gaji yang diterima oleh karyawan administrasi setiap bulannya. Jam kerja Pt.Stars adalah Senin-Jumat pukul 08.00 sampai pukul 17.00 sore dan libur pada sabtu minggu. Hal ini berlaku untuk seluruh karyawan Pt.Stars Internasional. Pt.Stars memberlakukan kenaikan gaji tahunan untuk karyawannya sebagai bentuk apresiasi dan motivasi. Dapat dilihat dari tahun 2018 terjadi kenaikan gaji yang signifikan. Memasuki masa pandemi merosotnya penjualan mengharuskan perusahaan untuk memberhentikan tenaga kerja dan melakukan pemotongan gaji hingga 50%. Kurangnya gaji dan kurangnya karyawan membebankan semua pekerjaan yang tadinya dilakukan oleh 120 orang menjadi pekerjaan untuk 55 orang. Hal ini tentu menguras tenaga karyawan dan gaji yang diberikan sedikit apalagi untuk yang berkeluarga. Dari hal inilah timbul masalah performa seperti terlambat datang bekerja dan tidak menepati deadline kerja.

Torang (2013) menjelaskan bahwa “Kinerja. Adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan”.

Adanya ketidakpuasan karyawan menurunkan produktifitas kerja, mengubah perilaku karyawan dan tidak terwujudnya kepentingan organisasi. Hal ini memperkuat teori kompensasi dan kinerja sangat berkaitan sehingga

Berdasarkan hal diatas, maka penelitian akan dilakukan pada PT. Stars Internasional Surabaya yang berlokasi di Jl. Rungkut Asri Utara VI Nomer 2 Surabaya.

Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Stars Internasional Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mengembangkan, menemukan serta menguji suatu pengetahuan. Selain itu, digunakan untuk memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan yang ada.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya.

Manfaat penelitian merupakan uraian tentang kontribusi yang dapat diberikan oleh jawaban permasalahan penelitian atau hasil analisis dan interpretasi temuan penelitian kepada pihak-pihak yang dianggap berkepentingan terhadap hasil penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

Manfaat Teoritis

- ❖ Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru bagi peneliti mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan sebagai sarana menyelesaikan jenjang pendidikan.

Manfaat Praktis

- ❖ Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan informasi dan pertimbangan pihak manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan di Pt.Stars Internasional Surabaya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa jurnal sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk mengkaji penelitian dengan judul yang sesuai dengan topik pembahasan penulis yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Stars Internasional, Surabaya.

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kopanitia” Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt.Kopanitia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.Kopanitia. Kompensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu yang pertama adalah pada variable yang digunakan yaitu Kompensasi dan Kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian terdahulu mengkaji kompensasi dalam dua bentuk yaitu finansial dan non-finansial, sedangkan penelitian yang dilakukan hanya mengangkat variabel finansial saja sebagai variabel bebasnya. Serta perbedaan lainnya, terdapat pada objek penelitian dan fokus penelitian.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stefanus, Muhammad Soe'ed, dan Gunawan (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office, Malang." Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi benar-benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi.

Persamaan penelitian terdahulu yang pertama adalah pada variable yang digunakan yaitu Kompensasi dan Kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengkaji kompensasi dalam dua bentuk yaitu finansial dan non-finansial, sedangkan penelitian yang dilakukan hanya mengangkat kompensasi finansial saja sebagai variabel bebasnya. Dan perbedaannya, terdapat pada objek penelitian dan fokus penelitian.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Surya dan Pupung (2019), dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia." Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jaeil Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana t

hitung > t tabel yaitu $5,146 > 2,084$. Nilai koefisiensi determinasi (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi dapat memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt.Jaeil Indonesia, Dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Persamaan penelitian terdahulu yang pertama adalah pada variable yang digunakan yaitu Kompensasi dan Kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengkaji kompensasi dalam dua bentuk yaitu finansial dan non-finansial, sedangkan penelitian yang dilakukan hanya mengangkat kompensasi finansial saja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya yaitu metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sedangkan perbedaannya, terdapat pada objek penelitian dan fokus penelitian.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia	Persamaan terdapat pada variable yang digunakan yaitu variable kompensasi finansial dan kinerja karyawan serta metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif.	Perbedaannya pada penelitian terdahulu mengangkat kompensasi non finansial sedangkan pada penelitian saat ini hanya mengangkat variable finansial saja sebagai variable bebasnya, serta objek dan fokus penelitian yang berbeda.
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office,Malang	Persamaan terdapat pada variable yang digunakan yaitu kompensasi finansial dan kinerja karyawan.	Perbedaannya mengangkat kompensasi finansial sebagai variable bebasnya, serta objek dan fokus penelitian.
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jaeil Indonesia	Persamaan terdapat pada variable yang digunakan kompensasi (finansial dan non finansial) dan kinerja karyawan serta metode penelitian yang digunakan kuantitatif.	Perbedaannya mengangkat kompensasi non finansial sebagai variable bebasnya, serta objek dan fokus penelitian.

Sumber : Diolah Penulis

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Kompensasi

2.2.1.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, orang-orang memiliki alasan yang berbeda satu dengan lain untuk bekerja, oleh karenanya tidak ada paket kompensasi yang paling tepat bagi semua pegawai, tergantung pada besarnya ukuran harapan dan alasan mereka memasuki organisasi. Ketika pegawai yang masih berorientasi pada kebutuhan primer seperti pemenuhan makanan, tempat tinggal, dan pakaian untuk keluarga mereka, uang mungkin menjadi orientasi yang paling penting dalam kompensasi. Akan tetapi, sebaliknya bagi pegawai yang sudah berorientasi pada kebutuhan aktualisasi diri, pastilah orientasi kompensasi seperti itu menjadi tidak bernilai dan mampu memotivasi yang bersangkutan dalam pekerjaannya. Selanjutnya, beberapa pegawai rela bekerja berjam-jam setiap hari, menerima gaji yang relatif kecil, namun mencintai pekerjaan mereka karena menarik atau menyediakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan lainnya.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi.

Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa (nonfinansial).

Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

J.Long dalam Widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi.

2.2.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi yaitu : (1) kompensasi langsung (2) kompensasi tidak langsung; dan (3) insentif. Yang dimaksud dengan kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya dalam setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khususnya di sektor swasta memberikannya dua kali sebulan. Sementara itu kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Sedangkan, insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. Kompensasi berdasarkan bentuknya. Kompensasi ini terdiri dari atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial misalnya gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, kompensasi ini terdiri dari atas kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, yaitu dapat dibagi dua yaitu:
 - a. Kompensasi finansial langsung. Terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (*berobat*), cuti dan lain-lain.

Berikut ini, diuraikan kompensasi menurut berbagai pakar, Menurut Mulyadi (2004) kompensasi dapat digolongkan menurut dua kelompok, yaitu:

1. Kompensasi intrinsik, yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri pegawai dan mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik.
2. Kompensasi eksentrik, yakni kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Selanjutnya, jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004) terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Kompensasi finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, yang terdiri dari :
 - a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
 - b. Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu komisi
 - c. Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus
 - d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan

2. Kemudian kompensasi tidak langsung, terdiri dari:
 - a. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
 - b. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
 - c. Fasilitas kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

Berikutnya kompensasi nonfinansial dapat dibagi menjadi:

- a. Pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian
- b. Lingkungan kerja yang menarik, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.1.3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi/balas jasa antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan pegawai, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, serta pengaruh serikat kerja dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan pegawai saling membutuhkan. Setiap pegawai pasti membutuhkan penghasilan

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai untuk dimanfaatkan oleh organisasi, oleh karena itu, pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Kepuasan Kerja

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

3. Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan ketrampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi

biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan pegawai.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antarpegawai dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal.

a. Keadilan internal.

Berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari jabatan, tugas dan kinerja pegawai.

b. Keadilan eksternal

Berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di organisasi lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu, akan lebih menjamin stabilitas pegawai.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

7. Pengaruh Serikat Kerja

Keberadaan organisasi tidak bias terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh, dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan organisasi bagi pegawai. Apabila serikat pekerja kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, organisasi akan terhindar dari tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Pegawai ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

8. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pegawai, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan organisasi kepada pegawainya. Keberadaan pemerintah sangat penting agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa pegawai. Jika program kompensasi organisasi sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya, organisasi tersebut

akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan mensejahterakan pegawai.

2.2.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kinerja dan produktifitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi diatas kemampuan organisasi, maka organisasi akan terancam bangkrut.

3. Kesiediaan membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan

mempengaruhi system pemberian kompensasi. Misalnya UU.Tenaga kerja dan Peraturan UMR.

2.2.1.5. Proses Penentuan Kompensasi

Untuk memperoleh kebijakan kompensasi yang objektif dan berkeadilan setidaknya melalui tahap:

- a) Melakukan survei kompensasi. Agar dapat memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kompensasi di luar organisasi. Gambaran tersebut akan menjadi data pembanding bagi pimpinan organisasi sehingga kompensasi yang ditetapkan dapat lebih tinggi atau setidaknya setara dengan kompensasi organisasi lainnya. Hal itu dapat memenuhi keadilan eksternal.
- b) Menentukan setiap nilai pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan sehingga dapat dipastikan terdapat keadilan internal dalam penentuan kompensasi.
- c) Pengelompokan pekerjaan yang sama dan penentuan tingkat upah untuk kelompok yang sama, sehingga pegawai merasakan keadilan dalam penghargaan kelompok kerja.
- d) Penetapan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e) Penyesuaian tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan demikian pegawai merasakan penentuan kompensasi yang layak dan wajar

2.2.1.6. Indikator Kompensasi

Terdapat 4 indikator kompensasi menurut Simamora (2004):

- a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah

Upah adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja dengan tarif per jam atau harian, dan gaji adalah untuk tarif bayaran bulanan.

- b. Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu komisi

Bayaran prestasi adalah bayaran diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat kerja dalam mencapai target tertentu yang diberikan perusahaan.

- c. Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus

Insentif adalah tambahan bayaran diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

- d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan

Bayaran tertangguh adalah inisiatif perusahaan untuk karyawan yang bayarannya diberikan pada akhir suatu periode yang telah ditetapkan.

2.2.2. Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut para ahli Kinerja adalah :

- a) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Rivai, Basri, 2005)

- b) Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur menurut (Sedermayanti 2011)
- c) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang 2013)
- d) Berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan (entries):
 - 1. Memasukkan, menjalankan, melaksanakan
 - 2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
 - 3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
 - 4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin(Haynes, dalam Sinambela 2012)

2.2.2.2. Tujuan kinerja

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah membuat setiap karyawan mendukung proses bisnis dan objektivitas perusahaan. Tujuan ini seharusnya dapat dibuat selama proses evaluasi pengembangan dan menjadi fokus dari rencana pertumbuhan dan pengembangan. Tujuan kinerja dapat termasuk:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya;
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atau aktivitas membuat keputusan pada tugas;
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan suatu aktivitas kinerja;
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja (termasuk di dalamnya volume penjualan, jumlah dari proses klaim, jumlah dari telepon penjualan yang dibuat, jumlah dari servis pelanggan yang lengkap, dan lain-lain);
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman

2.2.2.3. Kinerja Dalam Bekerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya dalam perusahaan
- Berani mengambil resiko

- Memiliki *goals* atau tujuan yang jelas
- Memiliki rencana kerja spesifik dan merealisasikannya
- Berkepribadian *open minded*, memanfaatkan dan mampu menerima *feedback* atau umpan balik yang membangun demi dirinya dan perusahaan
- Dapat melihat peluang

2.2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut (Payaman J Simanjuntak, 2005):

1. Faktor individu, faktor individu adalah kualitas seorang karyawan dalam melakukan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dukungan organisasi atau perusahaan adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang target yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai target tersebut.
3. Faktor dukungan manajemen, yaitu perusahaan membangun sistem kerja dan hubungan internal yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan.

2.2.2.5. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, Menurut Robbins (2006) antara lain:

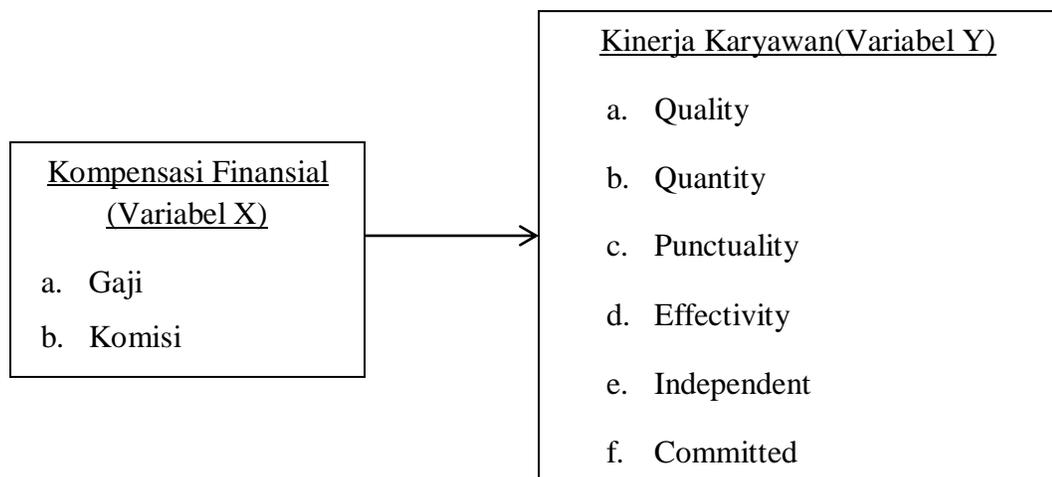
- a. *Quality*. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. *Punctuality*. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. *Effectivity*. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. *Independent*. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. *Committed*. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variable yang akan diteliti sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka konseptual



Sumber : diolah penulis

Dari gambar diatas penguji ingin menguji pengaruh dari kompensasi finansial sebagai variabel **X** yang terdiri dari indikator gaji dan komisi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel **Y** yang terdiri dari indikator Quality, Quantity, Punctuality, Effectivity, Independent dan Committed.

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian kausalitas akan ada hipotesis yang akan diuji untuk menghasilkan berbagai jawaban dari pertanyaan yang ada. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah :

“Diduga pemberian kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses menyelidiki secara tuntas suatu permasalahan dengan menggunakan metode ilmiah tertentu secara hati-hati dan sistematis demi mencapai tujuan menyelesaikan masalah dengan membuktikan fakta-fakta yang telah diperoleh atau dikumpulkan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi. Seluruh rangkaian kegiatan ini pada dasarnya ditujukan untuk menghasilkan pengetahuan yang kemudian diolah dan diinterpretasikan dalam bentuk sejumlah data sebagai upaya mengungkap informasi menyeluruh untuk memecahkan permasalahan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian jenis Kausalitas. Kausalitas merupakan prinsip sebab akibat yang ilmunya dan pengetahuan yang secara otomatis bisa diketahui tanpa membutuhkan pengetahuan dan perantaraan ilmu yang lain, bahwa setiap kejadian memperoleh kepastian dan keharusan serta kekhususan-kekhususan eksistensinya akibat sesuatu atau berbagai hal lain yang mendahuluinya, merupakan hal-hal yang diterima tanpa ragu dan tidak memerlukan sanggahan. Data yang dikumpulkan adalah berupa angka dan data primer yang dikumpulkan melalui survei lapangan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan serta menerapkan metode pengumpulan data original.

3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini :

Kompensasi Finansial, Indikatornya adalah :

- a. Gaji
- b. Komisi

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, Indikatornya adalah :

- a. Quality (Kualitas)
- b. Quantity (Kuantitas)
- c. Punctuality (Ketepatan Waktu)
- d. Effectivity (Efektifitas)
- e. Independent (Kemandirian)
- f. Committed (Komitmen)

3.2.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional mengadakan abstraksi terhadap objek-objek kemudian ditempatkan dalam golongan tertentu. Definisi operasional masing-masing variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi finansial terdiri dari gaji dan komisi dan variable terikat yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari quality, quantity, punctuality, effectivity, independent, dan committed.

3.2.3. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi variable terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas yaitu gaji dan komisi.

Kompensasi: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Indikator Kompensasi :

- Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.

Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

- **Komisi**

Komisi adalah bonus bayaran yang diberikan oleh karyawan yang memenuhi syarat kerja dalam mencapai target tertentu yang diberikan perusahaan. Pemberian komisi oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya.

3.2.4. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan: Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator kinerja karyawan yaitu :

Terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- a. *Quality*, kualitas seorang karyawan diukur dari hasil pekerjaannya.
- b. *Quantity*, jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.
- c. *Punctuality*, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Effectivity*, keefektifan seorang karyawan dalam menggunakan sumber daya perusahaan.
- e. *Independent*, Kemandirian seorang karyawan dalam bekerja.
- f. *Committed*, tanggung jawab terhadap perusahaan.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di wilayah Surabaya Timur pada PT.STARS INTERNASIONAL Surabaya di Jalan Rungkut Asri Utara VI No.2 Surabaya. Pemilihan lokasi penelitian ini dilandasi beberapa pertimbangan / alasan yakni sebagai berikut :

- Pernah bekerja selama 2 tahun di tempat penelitian
- Memiliki akses di tempat penelitian
- Menghemat biaya

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Stars Internasional, Surabaya sejumlah 55 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. (Riduwan, 2007:56)

Dari definisi didepan penulis menyimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Populasi yang dijadikan sampel oleh peneliti yaitu seluruh karyawan tetap berjumlah 55 orang di Pt.Star Internasional.

3.5. Teknik Pengumpulan Data Dan Sumber Data

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis memulai proses analisis data dengan mengembangkan seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari :

1. Wawancara : Teknik pengumpulan data dengan komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka atau pun online, untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang harus diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kepustakaan : Kepustakaan adalah studi yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, serta menelaah *literature* berupa buku-buku, jurnal, artikel, dan penelitian – penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan dapat mendukung data yang dikumpulkan dan pengolahannya secara lebih lanjut.
3. Angket atau Kuesioner: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Untuk pemberian skor pada kuisisioner penelitian tersebut, maka sistem skor yang dipakai dengan menggunakan metode skala Lickert, yakni :

- i. Sangat setuju mempunyai nilai 5
- ii. Setuju mempunyai nilai 4
- iii. Kurang setuju mempunyai nilai 3
- iv. Tidak setuju mempunyai nilai 2
- v. Sangat tidak setuju mempunyai nilai 1

Sumber Data :

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diolah berdasarkan variable penelitian.

b. Data Sekunder

Data-data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan Diperoleh dengan membaca dan mempelajari dokumen perusahaan dan jurnal penelitian terdahulu.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Cara mengukur valid tidaknya suatu pernyataan yaitu menggunakan korelasi *person product moment* yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pertanyaan dari kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2011 : 54)

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada stabilitas, konsistensi, dan akurasi. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach* dimana hasil dikatakan reliabel jika koefisien reabilitasnya ≥ 0.60 . (Ghozali, 2011 : 47)

3.6.2. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional satu variabel bebas dengan suatu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono(2015:261) adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana :

y = kinerja karyawan

x = kompensasi finansial

α = nilai konstanta

β = koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

e = standart error

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

Langkah-langkah pengujian dengan Uji t, sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_i = 0$ **Tidak** terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_i \neq 0$ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya tingkat kepercayaan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

3. Menghitung Nilai t (t- test/ t- tabel)

4. Kriteria pengambilan keputusan

- H_0 di tolak jika nilai signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

- H_0 diterima jika nilai signifikansi > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Stars Internasional Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail sepatu. Kantor pusat Pt. Stars sebelumnya berada di jalan Manukan Tama No.18-19 Surabaya. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Mei 2001 oleh delapan orang yang berpengalaman. Pada awalnya, PT Stars hanya memiliki 30 unit toko bernama toko STARS yang tersebar di wilayah Jawa Timur.

Pt. Stars menjual produk alas kaki dengan merk seperti Ardiles dan New Era. Mereka juga memiliki merk sendiri yang diproduksi oleh pengrajin dan beberapa pabrik lokal, di Jawa. Kategorinya yaitu untuk sepatu dan sandal anak-anak merknya yaitu Stars, Starz, Umbrella dan Ova. Untuk kategori seperti sepatu sport pria dan wanita merknya yaitu Conae. Untuk kategori sepatu dan sandal pria, formal ataupun casual merknya yaitu Kingstar. Untuk kategori sepatu dan sandal wanita casual atau formal merknya adalah Starlady. Untuk kategori sandal santai pria, wanita dan anak merknya adalah Axxe. Jadi total merk sendiri yang dimiliki Pt. Stars sampai tahun 2020 yaitu sejumlah 8 merk.

Seiring berkembangnya perusahaan, PT Stars Internasional memindahkan kantor pusatnya dari Manukan ke Rungkut Asri pada tahun 2003 sampai sekarang.

Pada tahun 2020, PT Stars Internasional telah memiliki ± 300 unit toko yang tersebar di seluruh Indonesia dengan berbagai nama, diantaranya STARS, SHOES INN, KAKIKU, FOOTMASTER. Pada tahun 2020 sejak terjadinya pandemi menyebabkan merosotnya penjualan Pt.Stars mengakibatkan terjadinya penyusutan toko yang tadinya 300 menjadi 200 unit toko dengan nama STARS saja.

4.1.2. Visi Misi Perusahaan

Visi dari PT Stars Internasional yaitu menjadi perusahaan manufaktur yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi, dan menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri.

Misi dari PT Stars Internasional yaitu :

1. Melaksanakan transaksi perdagangan lokal maupun lintas negara;
2. Memenuhi harapan seluruh *stakeholder*;
3. Memberikan layanan yang lengkap dan kompetitif kepada pelanggan;
4. Melakukan perdagangan umum yang menangani produk alas kaki dengan kualitas yang baik.

4.1.3. Tempat Perusahaan

PT Stars Internasional berada di Jalan Rungkut Asri Utara VI No. 2 Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini berada di dekat pergudangan SIER sehingga mempermudah penyaluran distribusi. Terdapat 1 rumah kantor yang disewa dan 1 rumah kantor milik pribadi yang meliputi ruangan manajemen, staff dan operasional.

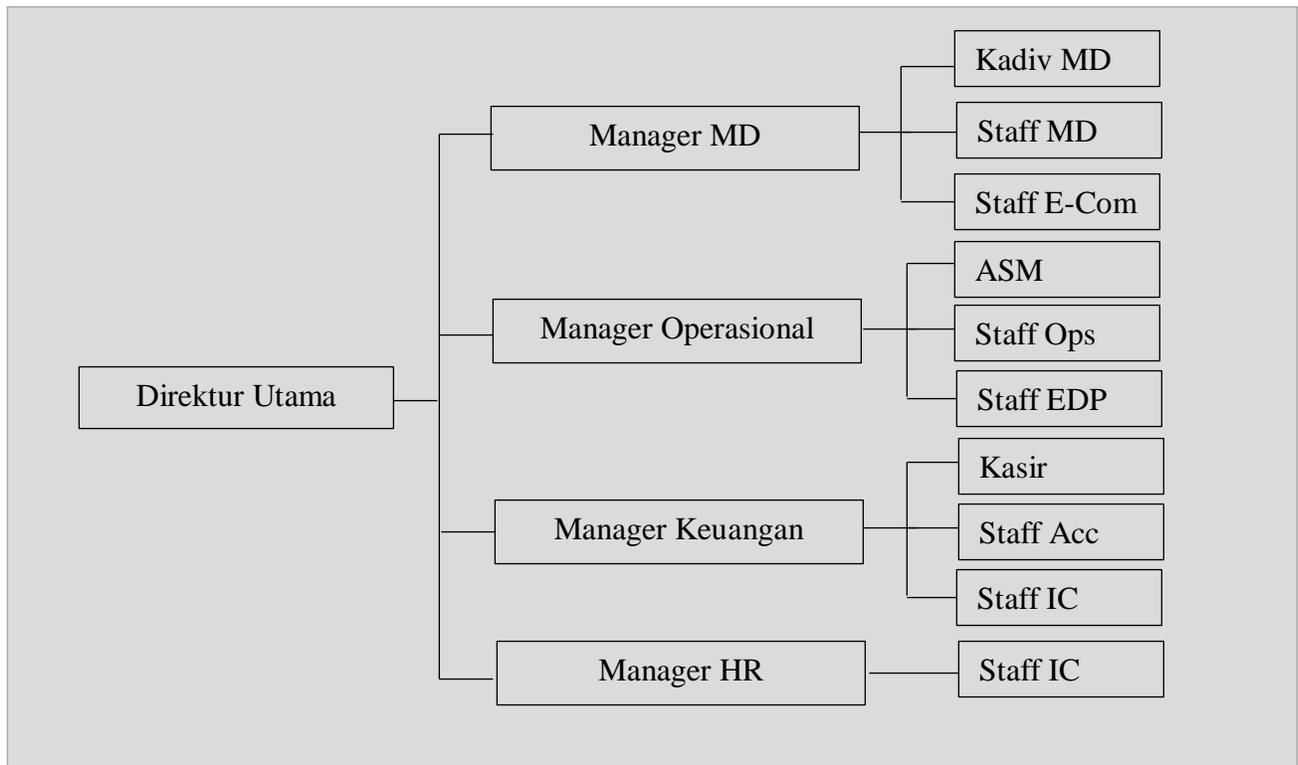
Karyawan yang bekerja di perusahaan PT Stars Internasional adalah 55 orang yang saat ini berstatus sebagai karyawan tetap.

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk menunjukkan hirarki dalam suatu perusahaan. Ini mendeskripsikan setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana alur laporan dalam perusahaan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Stars Internasional



Sumber : PT Stars Internasional Surabaya

Berdasarkan gambar 4.1 *job description* dari masing-masing bagan struktur organisasi diantara yaitu :

1. Direktur Utama, dengan tugasnya yaitu :

- Memimpin perusahaan, menyampaikan laporan kinerja perusahaan kepada pemegang saham dan mengambil keputusan dalam permasalahan diperusahaan

2. Manajer MD (*Merchandiser*), dengan tugasnya yaitu :

- Memimpin dan mengawasi kepala divisi dan staff di bagian md dalam pembelian dan pengembangan produk
- Mengawasi kinerja dan omset dari team *e-commerce*

3. Kadiv MD (*Merchandiser*), dengan tugasnya yaitu :

- Mengelola data pembelian yang dilakukan oleh masing-masing staff md dan menyampaikan laporan penjualan kepada manajer md
- Mengambil keputusan dalam pemberian harga produk

4. Staff MD (*Merchandiser*), dengan tugasnya yaitu :

- Menyampaikan laporan penjualan kepada kepala divisi secara berkala, melakukan pembelian dan pengembangan produk serta menangani supplier

5. Staff *E-Commerce*, dengan tugasnya yaitu :

- Memproses pesanan dan mengelola data pembayaran yang ada di *market place*

- Membuat laporan closing ke keuangan
 - Mengelola gudang *e-commerce*
6. Manajer Operasional, dengan tugasnya yaitu :
- Mengawasi kinerja dari ASM, staff operasional dan staff EDP
 - Memberikan keputusan dalam permasalahan yang dihadapi bawahan
7. ASM (*Area Sales Manager*), dengan tugasnya yaitu :
- Memberikan laporan mengenai permasalahan yang ada di toko kepada manajer operasional
 - Bertanggung jawab atas penjualan di area toko
 - Mengawasi kinerja di lapangan
8. Staff Operasional, dengan tugasnya yaitu :
- Memberi info kepada staff MD mengenai pembukaan dan penutupan toko
 - Melakukan packing barang yang akan dikirim ke toko
 - Mengatur berkas penting pertokoan
9. Staff EDP (*Entry Data Process*), dengan tugasnya yaitu :
- Mengelola dan memberikan data penjualan kepada manager md
 - Membenahi perbaikan sistem pada saat terjadi kendala
10. Manajer Keuangan, dengan tugasnya yaitu :
- Bertanggung jawab penuh dalam mengatur dana masuk dan keluar yang ada di perusahaan dengan berkoordinasi dengan direktur utama

11. Kasir, dengan tugasnya yaitu :

- Membuat tanda terima barang dari gudang, dan membuat surat penting untuk pembayaran ke supplier
- Mengelola kas kecil dari perusahaan

12. Staff *Accounting*, dengan tugasnya yaitu :

- Mengelola data pengeluaran dan pemasukan dari toko
- Mendata pembayaran yang akan dibayarkan ke supplier
- Mendata pengeluaran dari setiap divisi

13. Staff IC (*Internal Control*), dengan tugasnya yaitu :

- Memastikan data keuangan yang ada di dalam perusahaan itu benar
- Melakukan audit terhadap toko

14. Manajer HR (*Human Resource*), dengan tugasnya yaitu :

- Melakukan recruitment dan seleksi terhadap karyawan baru
- Berkoordinasi dengan setiap manajer bagian dan direktur utama mengenai permasalahan yang ada di perusahaan
- Sebagai representative perusahaan

15. Staff HR (*Human Resource*), dengan tugasnya yaitu :

- Mengatur dan menghitung penggajian seluruh karyawan
- Mengatur ketersediaan *inventory* yang ada di perusahaan

4.2 Hasil Temuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya. Sesuai dengan kondisi lapangan, peneliti melakukan pengamatan langsung yang hasilnya merupakan hasil mendalam dengan informan, lalu dilakukan observasi dalam kegiatan kerja informan untuk menemukan data yang diperlukan.

Pengamatan dilakukan dengan menggunakan teknik serta prosedur analisis yang telah ditetapkan, serta memperhatikan seluruh indikator-indikator dari setiap variabel. Data yang dikumpulkan digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut.

8.2.1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan di kota Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 55 orang.

8.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26 orang	47%
Perempuan	29 orang	53 %
Total	55 orang	100 %

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 26 orang atau 47%, dan responden perempuan sebanyak 29 orang atau 53%. Jadi mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan.

8.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Usia	Jumlah	Persentase
21-30	34 orang	62%
31-50	21 orang	38%
Total	55 orang	100 %

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia mulai dari 21-30 adalah sebanyak 34 orang atau 62%, dan responden yang berusia mulai dari 31-50 adalah sebanyak 21 orang atau 38%. Jadi mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun.

8.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	30 orang	55%
Diploma	9 orang	16%
Sarjana	16 orang	29%
Total	55 orang	100%

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 30 orang atau 55%, responden yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 9 orang atay 16%, dan responden yang berpendidikan Sarjana adalah sebanyak 16 orang atau 29%. Jadi mayoritas karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden berpendidikan terakhir SMA.

8.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Sesuai dengan definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk interpretasi variabel penelitian penulis menggunakan Skala Linkert.

Skala Linkert digunakan untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan - pertanyaan yang ada pada kuisiонер. Untuk itu dibuat tabel *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

- a. Dikatakan Sangat tidak setuju jika $1 < x \leq 1.8$
- b. Dikatakan Tidak setuju jika $1.8 < x \leq 2.6$
- c. Dikatakan Ragu-Ragu jika $2.6 < x \leq 3.4$
- d. Dikatakan Setuju jika $3.4 < x \leq 4.2$
- e. Dikatakan Sangat setuju jika $> 4.2 x \leq 5$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, data hasil penelitian yang berhubungan langsung dengan variabel bebas dan variabel terikat seperti dibawah ini :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
X ₁	Gaji bulanan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan harian	0	1	8	32	15	229	4,16	Setuju
X ₂	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0	8	33	14	226	4,11	Setuju
X ₃	Bonus yang diterima dari perusahaan membuat bersemangat untuk bekerja	0	0	2	30	23	241	4,38	Sangat Setuju
X ₄	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0	0	8	35	12	224	4,07	Setuju
Jumlah							920	16,73	
Rata-rata							230,0	4,18	Setuju

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui hasil jawaban responden untuk variable kompensasi finansial dengan total mean 16,73 lalu dibagi 4 sesuai dengan jumlah item pernyataan kuesioner, maka hasil rata-rata yang diperoleh 4,18 yang berarti rata-rata responden “Setuju” atas pernyataan pada variable kompensasi finansial.

Deskripsi hasil jawaban untuk variable kompensasi finansial (X), pada item pernyataan “Gaji bulanan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan harian”, yang

menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 1 responden, netral 8 responden, setuju 32 responden, dan sangat setuju 15 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 32 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 229 dengan nilai rata-rata 4,16 dikategorikan pada nilai skor “Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pertama pada variable kompensasi finansial adalah setuju.

Pada item pernyataan “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 8 responden, setuju 33 responden, dan sangat setuju 14 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 33 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 226 dengan nilai rata-rata 4,11 dikategorikan pada nilai skor “Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan kedua pada variable kompensasi finansial adalah setuju.

Pada item pernyataan “Bonus yang diterima dari perusahaan membuat bersemangat untuk bekerja”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 2 responden, setuju 30 responden, dan sangat setuju 23 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 30 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 241 dengan nilai rata-rata 4,38 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan ketiga pada variable kompensasi finansial adalah sangat setuju.

Pada item pernyataan “Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 8 responden, setuju 35 responden, dan sangat setuju 12 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 35 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 224 dengan nilai rata-rata 4,07 dikategorikan pada nilai skor “Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan keempat pada variable kompensasi finansial adalah setuju.

Setelah diakumulasi dari semua skor butir pernyataan dan dari hasil jawaban responden maka untuk variable kompensasi finansial dengan total mean 16,73 lalu dibagi 4 sesuai dengan jumlah item pernyataan kuesioner, maka hasil rata-rata yang diperoleh 4,18 yang berarti rata-rata responden “Setuju” atas pernyataan pada variable kompensasi finansial.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
Y ₁	Mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	0	0	4	25	26	242	4,40	Sangat Setuju
Y ₂	Memiliki pengalaman yang cukup baik dalam bidang pekerjaan yang ditangani saat ini	0	1	6	39	14	234	4,25	Sangat Setuju
Y ₃	Taat mengikuti jam kerja perusahaan	0	0	6	37	12	226	4,11	Setuju
Y ₄	In house system seperti <i>rims</i> meningkatkan efektifitas dalam bekerja	0	0	4	23	28	244	4,44	Sangat Setuju
Y ₅	Saya dapat dipercaya dan diandalkan untuk bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan	0	0	2	26	27	245	4,45	Sangat Setuju
Y ₆	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di Pt.Stars	0	0	4	34	17	233	4,24	Sangat Setuju
Jumlah							1424	25,89	
Rata-rata							237,3	4,32	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui hasil jawaban responden kuesioner kinerja karyawan dengan total mean 25,89 lalu dibagi 6 sesuai dengan jumlah item

pernyataan kuesioner, maka hasil rata-rata yang diperoleh 4,32 yang berarti “Sangat Setuju” atas pernyataan pada variable kinerja karyawan.

Deskripsi hasil jawaban untuk variable kinerja karyawan (Y), pada item pernyataan “Mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 4 responden, setuju 25 responden, dan sangat setuju 26 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju sebanyak 26 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 242 dengan nilai rata-rata 4,40 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pertama pada variable kinerja karyawan adalah sangat setuju.

Pada item pernyataan “Memiliki pengalaman yang cukup baik dalam bidang pekerjaan yang ditangani saat ini”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 1 responden, netral 2 responden, setuju 39 responden, dan sangat setuju 14 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 39 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 234 dengan nilai rata-rata 4,25 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan kedua pada variable kinerja karyawan adalah sangat setuju.

Pada item pernyataan “Taat mengikuti jam kerja perusahaan”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 6

responden, setuju 37 responden, dan sangat setuju 12 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 37 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 226 dengan nilai rata-rata 4,11 dikategorikan pada nilai skor “Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan ketiga pada variable kinerja karyawan adalah setuju.

Pada item pernyataan “In house system seperti *rims* meningkatkan efektifitas dalam bekerja”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 4 responden, setuju 23 responden, dan sangat setuju 28 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju sebanyak 28 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 244 dengan nilai rata-rata 4,44 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan keempat pada variable kinerja karyawan adalah sangat setuju.

Pada item pernyataan “Saya dapat dipercaya dan diandalkan untuk bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 2 responden, setuju 26 responden, dan sangat setuju 27 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju sebanyak 27 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 245 dengan nilai rata-rata 4,45 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan kelima pada variable kinerja karyawan adalah sangat setuju.

Pada item pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di Pt.Stars”, yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, netral 4 responden, setuju 34 responden, dan sangat setuju 17 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju sebanyak 34 orang. Selanjutnya total yang diperoleh 233 dengan nilai rata-rata 4,24 dikategorikan pada nilai skor “Sangat Setuju”. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan keenam pada variable kinerja karyawan adalah sangat setuju.

Setelah diakumulasi dari semua skor butir pernyataan dan dari hasil jawaban responden maka untuk variable kinerja karyawan dengan total mean 25,89 lalu dibagi 6 sesuai dengan jumlah item pernyataan kuesioner, maka hasil rata-rata yang diperoleh 4,32 yang berarti “Sangat Setuju” atas pernyataan pada variable kinerja karyawan.

8.4. Hasil Analisis Data

8.4.1. Hasil Uji Instrumen

8.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dengan menggunakan korelasi *person product momen* dimana $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Ghozali, 2011 : 54). $r \text{ tabel}$ dalam penelitian ini dicari dengan rumus $df = N - 2$, dimana N adalah jumlah responden dan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 orang. Maka $df = (55-2=53) = 0,2656$

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	X1	0,970	0,2656	Valid
	X2	0,972		Valid
	X3	0,838		Valid
	X4	0,950		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,943		Valid
	Y2	0,879		Valid
	Y3	0,862		Valid
	Y4	0,930		Valid
	Y5	0,909		Valid
	Y6	0,920		Valid

Sumber: Diolah penulis

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor r hitung masing-masing pernyataan lebih besar daripada r tabel yaitu

(0,2656) yang berarti bahwa semua item pernyataan dalam masing-masing variable dinyatakan valid.

8.4.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini menggunakan *alpha cronbach* dimana hasilnya reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0.60 (Ghozali, 2011 : 47). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan alat bantu statistic SPSS. Adapun hasil uji reabilitas dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	0,950	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	Reliabel

Sumber : Diolah penulis

Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *alpha Cronbach* dari semua variable lebih dari 0,60 sehingga jawaban yang diberikan responden dinyatakan reliabel.

8.4.1.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional satu variabel bebas dengan suatu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2015:261) adalah:

Tabel 4.8

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.406	1.170		3.767	.000
	kompensasi	1.286	.070	.930	18.484	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Diolah spss

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta (X) + e$$

$$Y = 4.406 + 1.286X$$

Persamaan regresi dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta (α) adalah 4.406, artinya apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406 satuan.

2. Koefisien Regresi

Koefisien regresi (β) variable kompensasi finansial (X) adalah 1,286, berarti jika variable kompensasi finansial (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,286. Hal tersebut berarti variable kompensasi finansial berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di Pt.Stars Internasional.

8.4.1.4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.406	1.170		3.767	.000
	kompensasi	1.286	.070	.930	18.484	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Diolah Spss

Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel Kompensasi Finansial (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt.Stars Internasional Surabaya. Hal ini terlihat dari :

a. Berdasarkan signifikan dari tabel *coefficient* kompensasi finansial (X) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi finansial (X) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan nilai t table

$$t \text{ tabel} = t \alpha/2 ; df = n-k-1$$

$$= t 0,05/2 ; df = 55 -2$$

$$= t 0,025 ; df = 53 = 2.005$$

Keterangan : tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 55 orang

c. Berdasarkan nilai t tabel diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($18.484 > 2.005$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diterima.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima.

8.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas hasil analisis tersebut:

Penelitian ini menggunakan 55 responden dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 53% responden, karakteristik responden berdasarkan usia didominasi responden berusia 21-30 tahun dengan presentasi sebesar 62%, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi responden berpendidikan SMA sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 55%.

Dari hasil deskripsi jawaban responden untuk variable kompensasi finansial (X) dengan indikator Gaji dan Insentif lebih banyak menjawab “Setuju” artinya responden menyatakan setiap indikator yang ada pada pernyataan variable X sudah dilakukan dengan baik.

Sedangkan deskripsi dari jawaban responden untuk variable kinerja karyawan (Y) dengan indikator Quality (Kualitas), Quantity (Kuantitas), Punctuality (Ketepatan waktu) , Effectivity (Efektifitas), Independent (Kemandirian) dan Committed (Komitmen) lebih banyak menjawab “Sangat Setuju” artinya responden menyatakan setiap indikator yang ada pada pernyataan variable Y sudah dilakukan dengan sangat baik oleh setiap karyawan Pt.Stars Internasional, Surabaya.

Berdasarkan hasil uji validasi, semua item pernyataan dari variable kompensasi finansial dan kinerja karyawan menghasilkan r hitung lebih besar daripada r tabel maka pernyataan dikatakan valid.

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan dari variable kompensasi finansial dan kinerja karyawan menghasilkan *Alpha*

Cronbach lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dikatakan layak atau reliabel.

Hasil uji regresi linear sederhana, dalam penelitian ini didapatkan persamaan $Y = 4.406 + 1.286X$. Dalam model regresi tersebut menunjukkan konstanta bernilai 4.406, yang artinya menunjukkan apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406. Sedangkan koefisien regresi (β) memiliki arti bahwa jika variable kompensasi finansial (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.286.

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variable kompensasi finansial (X) yang disediakan berkontribusi positif (+) bagi kinerja karyawan (Y), sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di Pt.Stars Internasional, Surabaya.

Uji hipotesis (uji t) dari pengujian variable dapat disimpulkan bahwa variable bebas kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dibuktikan bahwa hasil t hitung = 18.484 > t tabel = 2.005 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini mendukung jurnal Edrick Leonardo, Stefanus dan Agung Surya persamaan judul mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap

kinerja karyawan dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kinerja karyawan di Pt.Stars Internasional, Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di kantor Pt.Stars Internasional yang beralamatkan di Jl. Rungkut Asri Utara VI Nomer 2 Surabaya.
2. Penelitian ini memiliki 1 variabel X yaitu kompensasi finansial dengan indikator Gaji dan Komisi. Serta memiliki variable Y yaitu kinerja karyawan dengan indikator Quality (Kualitas), Quantity (Kuantitas), Punctuality (Ketepatan waktu) , Effectivity (Efektifitas), Independent (Kemandirian) dan Committed (Komitmen).
3. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap Pt.Stars Internasional, Surabaya sejumlah 55 orang, sedangkan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.
4. Berdasarkan uji validasi dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dari variable kompensasi finansial dan kinerja karyawan menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dikatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan dari variable kompensasi finansial dan

kinerja karyawan menghasilkan *Aplha Cronbach* lebih besar dari pada 0,60 maka semua pernyataan dikatakan layak atau reliabel.

5. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan nilai konstanta (α) adalah 4.406, artinya apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406 satuan. Koefisien Regresi yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di kantor Pt.Stars Internasional, Surabaya. Nilai koefisien regresi (β) variable kompensasi finansial (X) adalah 1,286.
6. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable kompensasi finansial (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable kompensasi finansial (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05. Sedangkan berdasarkan t tabel dan t hitung, diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($18.484 > 2.005$), sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan masukan atau saran sebagai pertimbangan bagi pimpinan kantor Pt.Stars Internasional, Surabaya, sebagai berikut:

1. Pimpinan perlu memperhatikan hal yang menyangkut dengan kinerja karyawan, misalnya menaikkan kompensasi bagi karyawan yang berkomitmen dan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan.
2. Selain dengan meningkatkan kompensasi finansial, hendaknya perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial yang selama ini belum diberikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.
3. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan cara pengumuman pegawai terbaik setiap bulan di mading perusahaan sebagai motivasi bagi karyawan lainnya.
4. Menerapkan aturan tertulis yang jelas dan detail mengenai peraturan-peraturan perusahaan, serta pekerjaan yang meliputi tanggung jawab para pegawai, dikarenakan selama ini belum ada aturan tertulis secara resmi.
5. Memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kompetensinya di perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya. Misalnya dengan cara diberi kesempatan naik jabatan/ promosikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lijan Poltak Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali pers
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Robbins, Stephen D. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid Kesatu*. Jakarta : Prenhalindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & RD*. Bandung: Alfabeta
- Torang, S. 2013. *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung:Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Ali Ghufron Mukti.2018. *Performance Appraisal*. Depok: Rajawali Pers
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers

JURNAL (RESEARCH ARTICLE)

Agung Surya Dwianto. 2020. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA/ Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. AGORA* Vol.3, No.2, Surabaya

Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'ed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)/Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol.25 No.1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL, SURABAYA.”

DATA DIRI RESPONDEN :

1. Umur :Tahun
2. Jeniskelamin : L/P
3. Pendidikanterakhir :

--

 SMA/SMK

--

 Sarjana

--

 Diploma

--

 Magister

PETUNJUK PENGISIAN :

Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- C. Pilhan jawaban :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Ragu-Ragu (R)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)
- D. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

PERNYATAAN

A. Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	<u>Gaji</u> Gaji bulanan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan harian					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	<u>Insentif</u> Bonus yang diterima dari perusahaan membuat bersemangat untuk bekerja					
4	Komisi yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					

B. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	<u>Kualitas</u> Mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan					
2	<u>Kuantitas</u>					

	Memiliki pengalaman yang cukup baik dalam bidang pekerjaan yang ditangani saat ini					
3	<u>Ketepatan Waktu</u> Taat mengikuti jam kerja perusahaan					
4	<u>Efektifitas</u> In house system seperti <i>rims</i> meningkatkan efektifitas dalam bekerja					
5	<u>Kemandirian</u> Saya dapat dipercaya dan diandalkan untuk bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan					
6	<u>Komitmen</u> Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di Pt.Stars					

Lampiran 2

DATA KUESIONER

Responden	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	24	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
2	25	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
3	50	Laki-Laki	Sarjana	> 2 Tahun
4	27	Laki-Laki	Sarjana	> 2 Tahun
5	27	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
6	35	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
7	46	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
8	46	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
9	26	Laki-Laki	Diploma	> 2 Tahun
10	24	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
11	26	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
12	25	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
13	48	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
14	36	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
15	34	Laki-Laki	Sarjana	> 2 Tahun
16	26	Laki-Laki	Diploma	> 2 Tahun
17	27	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
18	26	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
19	38	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
20	25	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
21	29	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
22	27	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
23	27	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
24	25	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
25	46	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
26	23	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
27	23	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
28	24	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
29	25	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
30	25	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
31	25	Laki-Laki	Sarjana	> 2 Tahun
32	23	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun

33	28	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
34	21	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
35	24	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
36	24	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
37	24	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
38	21	Laki-Laki	Diploma	> 2 Tahun
39	23	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
40	21	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
41	23	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
42	22	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
43	21	Perempuan	Diploma	> 2 Tahun
44	24	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
45	33	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
46	31	Perempuan	Sarjana	> 2 Tahun
47	22	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
48	23	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
49	27	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
50	29	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
51	22	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
52	21	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
53	23	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
54	24	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun
55	25	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	> 2 Tahun

Lampiran 3

Tabulasi Data Hasil Penelitian Variabel Kompensasi Finansial (X)

Variabel Kompensasi (X)					
Responden	Pertanyaan				Total
	1	2	3	4	
1	2	4	3	4	13
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	3	4	4	15
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	3	4	4	4	15
14	4	3	4	3	14
15	4	4	4	3	15
16	3	4	4	4	15
17	4	4	4	4	16
18	4	3	4	4	15
19	3	4	4	4	15
20	4	4	4	3	15
21	4	4	4	4	16
22	3	4	4	4	15
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	3	4	3	14
26	3	4	4	4	15
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	3	15
30	3	3	4	4	14

31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	3	4	5	4	16
34	4	3	5	3	15
35	4	4	5	3	16
36	4	4	5	4	17
37	4	3	5	4	16
38	4	4	5	4	17
39	4	4	5	4	17
40	4	4	5	3	16
41	5	4	5	4	18
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	4	19
44	5	5	5	5	20
45	3	5	5	5	18
46	5	3	5	5	18
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20

Tabulasi Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)							Total
Responden	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	
1	4	2	4	3	4	4	21
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	3	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	3	4	4	4	23
13	4	4	4	4	4	3	23
14	3	4	4	4	4	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	4	3	4	4	4	23
18	3	4	4	4	4	4	23
19	4	3	3	4	3	3	20
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	4	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	3	4	4	4	23
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	4	4	5	5	3	25
30	5	4	3	5	5	4	26
31	5	4	4	5	5	4	27

32	5	4	4	5	5	4	27
33	5	4	4	5	5	4	27
34	5	4	4	5	5	4	27
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	4	4	5	5	4	27
37	5	4	4	5	5	4	27
38	5	4	4	5	5	4	27
39	5	4	4	5	5	5	28
40	5	4	4	5	5	5	28
41	5	4	4	5	5	5	28
42	5	5	4	5	5	5	29
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 4

Profil Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	47.3	47.3	47.3
	2	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	47.3	47.3	47.3
	2	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	54.5	54.5	54.5
	2	9	16.4	16.4	70.9
	3	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)

CORRELATIONS
 /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 xtotal
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

		Correlations				
		x1	x2	x3	x4	kompensasi
x1	Pearson Correlation	1	.943**	.758**	.902**	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
x2	Pearson Correlation	.943**	1	.720**	.954**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
x3	Pearson Correlation	.758**	.720**	1	.682**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
x4	Pearson Correlation	.902**	.954**	.682**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
kompensasi	Pearson Correlation	.970**	.972**	.838**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 ytotal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	kinerja
y1	Pearson Correlation	1	.713**	.709**	.955**	.931**	.810**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y2	Pearson Correlation	.713**	1	.840**	.689**	.696**	.866**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y3	Pearson Correlation	.709**	.840**	1	.693**	.645**	.827**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y4	Pearson Correlation	.955**	.689**	.693**	1	.928**	.780**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y5	Pearson Correlation	.931**	.696**	.645**	.928**	1	.736**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y6	Pearson Correlation	.810**	.866**	.827**	.780**	.736**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
kinerja	Pearson Correlation	.943**	.879**	.862**	.930**	.909**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	12.56	2.769	.939	.918
x2	12.55	2.993	.949	.913
x3	12.27	3.572	.739	.974
x4	12.58	3.137	.912	.926

Lampiran 8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.957	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	21.42	6.989	.915	.943
y2	21.64	7.458	.825	.953
y3	21.71	7.580	.804	.955
y4	21.38	7.018	.895	.946
y5	21.36	7.384	.869	.948
y6	21.58	7.322	.884	.947

Lampiran 9

Uji Regresi Linear Sederhana

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ytotal
  /METHOD=ENTER xtotal.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.863	1.194

a. Predictors: (Constant), kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.681	1	486.681	341.641	.000 ^b
	Residual	75.501	53	1.425		
	Total	562.182	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.406	1.170		3.767	.000
	kompensasi	1.286	.070	.930	18.484	.000

a. Dependent Variable: kinerja